# تـقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقـها مع حاجات سوق العمل من وجهة نظر المتدرب وإدارة التدريب وأصحاب العمل

# Evaluation Of The Effectiveness Of Vocational Training Programs And Their Compatibility With The Needs Of The Labor Market From The Point Of View Of Trainee, Management Of Training And Employers


**إعداد**

**فاطمة عامر الديلي**

**إشراف**

**الدكتور محمد خليل عباس**


**قدمت هذه الاطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه**

**تخصص علم النفس التربوي /قياس وتقويم**


**كلية العلوم التربوية و النفسية**

**جامعة عمان العربية**


**كانون الثاني 2015م**


بسم الله الرحمن الرحيم

# التفويض

أنا الطالبة: **فاطمة عامر الديلي**

أفوض جامعة عمان العربية بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها.

**الاسم:** فاطمة عامر الديلي

**التوقيع:**

**التاريخ:** 5 / 1 /2015

# قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة للطالب بتاريخ 5/ 1 /2015 وعنوانها " تـــقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقـــها مع حاجات سوق العمل من وجهة نظر المتدرب وإدارة التدريب وأصحاب العمل ".

**وأجيزت بتاريخ : 5 / 1 /2015**

| **أعضاء لجنة المناقشة** | | **التوقيــع** |
|---|---|---|
| أ.د. محمد خليل عباس | مشرفاً ورئيساً | .................... |
| أ.د. سامي محمد ملحم | عضواً | .................... |
| أ.د. شذى العجيلي | عضواً | .................... |
| د. فريال محمد أبو عواد | عضواً ومحكماً خارجياً | .................... |

# شكر و تقديـر

الحمد لله رب العالمين، الذي أعانني على إنجاز هذا العمل بتوفيق منه سبحانه وتعالى، ثم يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر ووافر الاحترام والتقدير والعرفان بالفضل والجميل إلى أستاذي العزيز **الدكتور محمد عباس،** فقد بذل جهداً كبيراً حتى وصلت هذه الأطروحة إلى ما عليه الآن إذ جاد عليّ بعلمه ووقته ونصحه ورعايته لهذا العمل في كل مراحله، فكان لتوجيهاته وإرشاداته الوقع الكبير في نفسي والنبراس المنير لطريقي في الإنجاز والأداء.

كما أقدم الشكر و التقدير إلى الأساتذة الأفاضل محكمي أدوات الدراسة، والأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة وهم:

- **الدكتور سامي ملحم**
- **الدكتورة شذى العجيلي**
- **الدكتورة فريال ابو عواد**

و الموفق

**الباحثة**

فاطمة عامر الديلمي

# الإهـــداء

إلى روح والدي... رحمه الله وأسكنه فسيح جناته،

وإلى والدتي... مع دعواتي لها بالصحة والعافية وطول العمر،

إلى رفيق دربي زوجي علي البصير، وابنتي الغالية تسنيم،

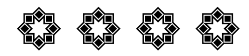
إلى روح أستاذي الدكتور جمعة المحجوب ينبوع العطاء رحـــمه الله،

وإلى أخواتي وصديقاتي، وأخص منهن

الدكتورة منال القدومي، والدكتورة فاطمة الزين،

وإلى كل من يفرحهم نجاحي، وإلى كل من أسهم معي في انجاز هذه الأطروحة

ولو بالدعاء



الباحثة

فاطمة عامر الديلمي

# فهرس المحتويات

# قائمة الجداول

# قائمة الأشكل

# قائمة الملاحق

# تـقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقـها مع حاجات سوق العمل من وجهة نظر المتدرب وإدارة التدريب وأصحاب العمل

إعداد

فاطمة عامر الديلي

إشراف

الأستاذ الدكتور محمد خليل عباس

## الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل في ليبيا، من وجهة نظر المتدرب وإدارة التدريب وما يشملها من مدربين وأصحاب العمل.

تكونت عينة الدراسة من(466) متدربا من السنة الثالثة وهي الأخيرة من التعليم و التدريب المهني، و(80) مدربا، و(44) إداريا تم اختيارهم من (14) معهداً تدريبياً بمدينة طرابلس خلال العام الدراسي (2013-2014) ، إضافة إلى(32) مشرفا ورئيس قسم في (6) مواقع مهنية حكومية.

وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت أربع استبانات تم بناؤها بعد الاطلاع على الأدب النظري السابق و الدراسات ذات الصلة ؛ وعرضها على (20) محكما من أساتذة الجامعات الأردنية والليبية من ذوي الاختصاص في مجال القياس و التقويم و المجالات التربوية والإدارية، وتم تطبيقها بصورتها الأولية على عينة استطلاعية بلغ عددها (300) متدرب، و(20) مدربا، و(20) إدارياً من معاهد التعليم و التدريب المهني، و (15) من أصحاب العمل لغرض التجريب الأولي، وإيجاد الخصائص السيكومترية لكل أداة. فبلغ معامل الثبات الكلي لكل أداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا على التوالي

(0.954، 0.969، 0.945، 0.906) وهو معامل عال يفي بأغراض الدراسة، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون الذي بلغ على التوالي (0.891، 0.856، 0.883، 0.807) وهو معامل عال يفي بأغراض الدراسة.

كما تم التحقق من دلالة صدق بناء أدوات الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الفقرات و العلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وحساب معاملات الارتباط بين كل مجال و العلامة الكلية للأداة و ذلك لكل أداة من أدوات الدراسة، وتحديد مجالات أداة عينة المتدربين و العوامل التي تنتمي إليها باستخدام التحليل العاملي.

ولمعالجة البيانات إحصائيا تم استخدام جملة من أساليب الإحصاء الوصفي و الإحصاء التحليلي. باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد جاءت نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- إن مستوى فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر المدرب و إدارة التدريب وأصحاب العمل بشكل عام كان متوسطاً.
- اقتراح استحداث تخصصات مطلوبة في سوق العمل في المعاهد التدريبية المتوسطة كتخصص: صيانة الهيدروليك، صيانة المصاعد، تصميم و تركيب دوائر الحماية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تعزى إلى التخصص المهني للمدربين، وأن الفرق كان لصالح المهن الكهربائية والالكترونية في الدرجة الكلية للمقياس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لحاجات سوق العمل تبعا لمتغير تخصص المدربين.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تعزى إلى التخصص المهني لإدارة التدريب، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لحاجات سوق العمل تبعا لمتغير تخصص إدارة التدريب، وكان الفرق لصالح المهن الميكانيكية والمهن الكهربائية والالكترونية.
- عدم وجود فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني، وحاجات سوق العمل تبعا لمتغير تخصص أصحاب العمل المهني.

وفي ضوء أهداف الدراسة ونتائجها خرجت الدراسة بأهم التوصيات:

- تطوير آلية برامج التدريب المهني بحيث تلبي احتياجات المتدربين، وتطور كفايات المدربين، وتراعي حاجات المجتمع في ضوء التغيرات السياسية والاجتماعية والثقافية و الاقتصادية.

# Evaluation Of The Effectiveness Of Vocational Training Programs And Their Compatibility With The Needs Of The Labor Market From The Point Of View Of Trainee, Management Of Training And Employers

**Prepared by**

**Fatma Amer Al-dili**

**Supervised by**

**Dr. Mohammed Khalil Abbas**

## ABSTRACT

This study aimed to evaluate the effectiveness of vocational training programs and their compatibility with the needs of the labor market in Libya from the viewpoint of the trainee and administration of training, including trainers and employers.

The study sample consisted of (466) trainees from the third year, the last year of education and vocational training, and (80) trainers and (44) of the training administration were selected from (14) training institutes in Tripoli district during the year (2013-2014) in addition to (32) supervisors and heads Department at (6) professional service sites.

In order to achieve the aims of the study , four questionnaires were used after being built upon by reviewing the literature of theoretical and former of relevant studies, which were being presented to (20) arbitrator of university professors in Jordan and Libya who are specialists in the field of

measurement , evaluation , educational and administrative areas, and then were applied initially on exploratory sample of (300) trainees ,(20)trainers , (20) administrative from educational and vocational training institutes, and (15) of the employers for the purpose of initial experimentation, and finding psychometric characteristics of each tool,where reliability coefficient for each tool were being used by using Cronbach Alpha which was respectively (0.969 , 0.945, 0.906, 0.954), and that is considered a high coefficient to fulfill the purposes of the study, as well as using the Pearson correlation coefficient, which reached respectively (0.807,0.883,0.865, 0.891), and that is considered high coefficient to fulfill the purposes the study.

Validation of the study tools were verified using the Pearson correlation coefficient by finding the correlation coefficient between the item score and the total scores in the field that is related to, and calculating the correlation coefficients between each field scores and the total scores from each tool of the study, and using the factor analysis for trainees tool.

To process the statistical data, a number of descriptive statistics and analytical statistics methods have been adopted using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

The study came up with the following results:

- The level of effectiveness of vocational training programs from the standpoint of the trainee and the administration of training and employers in general was at the level of average.
- Determine the disciplines specialties needed in the labor market which should be developed at the specialty training institutes such as: the maintenance of hydraulic, lift maintenance, design and installation of protection circuits.

- There are statistically significant differences at (a ≤ 0.05) in the level of effectiveness of vocational training programs due to Occupational Specialty for trainers and that the difference was in favor of electrical and electronic occupations in the total score of the scale, and there are no statistically significant differences for the needs of the labor market related to the variable of specialty of the trainers ,and the differences were in favor of the specialization of mechanical, electrical and electronic professions
- There were no statistically significant differences at (a ≤ 0.05) in the level of effectiveness of vocational training programs due to professional specialization for the training administration. But there are statistically significant differences for the market labor needs related to the variable of training administration specialty, and the difference was in favor of the mechanical occupations, electrical and electronic occupations.
- There are no statistically differences in the level of effectiveness of vocational training programs, and the needs of the labor market for the variable of vocational specialization of employers.

In light of the aims and the results of the study, the study came out with the following most important recommendations:

- The development of vocational training programs mechanism to meet the needs of trainees, trainers competencies development, and take into account the needs of the community in the light of the political, social, cultural and economic changes.

# الفصل الأول

## مشكلة الدراسة وأهميتها

# الفصل الأول

## مشكلة الدراسة وأهميتها

### مقدمة

تهتم المجتمعات الإنسانية باستثمار كل طاقاتها و ثرواتها لبلوغ الغايات و الأهداف المرجوة في سبيل تحقيق التنمية والتقدم . و المتتبع لتاريخ الوجود الانساني، يجد أن الإنسان منذ القدم لديه ميل لتقييم ذاته، وتفسير أسباب تصرفاته ، وفهم الظروف الحياتية من حوله، ومظاهر الطبيعة المختلفة بما يكفل له حياة أفضل.

وقد حرصت الشعوب كافة على ذلك لتحقيق المزيد من التقدم ، من خلال إعداد الخطط، ووضع الاستراتيجيات ، ورصد الميزانيات للاستفادة من الثروات التي تتوافر لديها ، فمن المسلم به أن يعتمد النمو السليم للمجتمعات من الناحية الاجتماعية و الاقتصادية، إلى حد كبير، على نوعية و فعالية تطوير نظم الموارد البشرية.

يعد الإنسان العنصر الأساسي الذي تقوم عليه ومن أجله التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لأي مجتمع بوصفه صانع التنمية و هدفها. و بهذا فإن مؤشرات تنمية الموارد البشرية من المؤشرات الواقعية للدلالة على مرحلة النمو في أي مجتمع، ومنها ما يتعلق بالتعليم الفني و التدريب المهني كونه المعني بتزويد العملية الإنتاجية بالمهارات و القدرات الإنتاجية المختلفة في شتى المجالات في أي مجتمع من المجتمعات.

و للأهمية التي بات يحملها التقويم التربوي لفوائده العلمية و تطبيقاته الواسعة في كل مجالات: التربية، والتعليم، والصحة، والصناعة، والزراعة، والتوجيه المهني، وغيرها من الميادين التي تهتم بالطاقات البشرية ، و محاولة توظيفها و إثرائها بأقصى حد مستطاع ، و لأن العاملين في

المجال التربوي معنيون بعمليات التقويم ، واتخاذ قرارات متعددة تخص الطلاب، يجب ان ترتكز هذه القرارات التربوية ترتكز على تقويم يستند إلى بيانات و معلومات دقيقة و ذات صلة بموضوع التقويم، فهي العملية التي تتم فيها إعطاء معلومات عن الظاهرة أو الخصائص، أو المخرجات أو أي نشاط إنساني للتوصل إلى أحكام بالجودة أو الفاعلية استناداً إلى معايير. (الكيلاني ؛عدس والتقي، 2003).

لقد سعت البشرية منذ نشأتها الأولى في محاولات هادفة و مستمرة ؛ لفهم الظروف الحياتية التي تطرأ عليها ، و مظاهر الطبيعة المختلفة التي تحيط بها ، فكان الإنسان نفسه من أهم مظاهر هذا الكون الشاسع ، فقد كان في مختلف مراحل تطوره معتمدا على قواه و قدراته العقلية و مهاراته التي ميزه بها الله سبحانه عن سائر المخلوقات الأخرى، للوصول إلى أفضل مستوى معيشي. وان المورد البشري من أهم ثروات الأمم، والاستثمار في رأس المال البشري يعد من الاستراتيجيات التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها؛ لان العنصر البشري بوصفه أحد عناصر التنمية، هو أيضاً المحرك الرئيس لجميع مكوناتها بحيث أصبح في مقدمة المقاييس التي تقيم بها ثروة الأمم، وتدريجيا تطورت العناية بتنمية الموارد البشرية وأخذت بأفضل السبل وأكثرها جدوى على اعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم وأعلى درجات الاستثمار ، و في تزايد مستمر أخذت مجراها في الدراسات و الفعاليات التي تنظم وبشكل متواصل في كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية، خاصة وأن العالم يتطور يوماً بعد يوم ويشهد تغيرات متلاحقة نتيجة التطورات المعرفية والتقنية التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت، ويعد التدريب المهني من أدوات التعبير الايجابي لأي مجتمع من المجتمعات وبدونه لا تطوير ولا تحسين على سوق العمل(القرعان، 2005). وأصبحت تنمية القوى العاملة موضوعا ذات أهمية بالنسبة للأفراد و أصحاب العمل، والمجتمع ككل.

فالتدريب المهني يشكل أساساً للتنمية المعاصرة، ومن خلاله يتمكن المجتمع من تنمية موارده البشرية بما يتفق مع مطالبه و حاجاته على هيئة برامج دراسية لتخطيط القوى العاملة. وللتدريب المهني دور جوهري في إعداد قوى العمل المؤهلة للتعامل مع التقنية الحديثة القادرة على مواجهة التغيرات المتسارعة التي فرضتها التحديات العالمية و انعكاساتها على طبيعة احتياجات سوق العمل من المهن و المهارات المتغيرة في ظل التطور المعرفي و التقني في المجالات كافة.

وترسيخا لمفهوم العولمة والتجارة الحرة، والاتجاه نحو تشجيع الاستثمارات المحلية و الخارجية، كل تلك المعطيات دفعت دول العالم، خاصة المتقدمة منها، إلى النهوض بالتعليم الفني و التدريب المهني، وإدخال إصلاحات جذرية في هذا القطاع من خلال تكامل برامج التعليم المهني الفني المتوسط و تجسيرها بالتعليم العالي و ربطهما باحتياجات سوق العمل، وتأمين تجاوبه مع التغيرات العلمية و الثقافية و التحولات الاجتماعية و الأوضاع الاقتصادية المستجدة، ولا يمكن فصل مثل هذه التحولات عما تواجهه مؤسسات التدريب المهني في الوطن العربي. خاصة وأن التغيرات التكنولوجية ساهمت في خلق و إيجاد مهن ووظائف و مواقع إنتاج تتطلب مهارات و معارف متقدمة و كوادر تواكب هذا التغير و التطور.

كما أدى التطور العلمي و التقني إلى إيجاد تغيرات جذرية في سوق العمل و الإنتاج، حيث أوجد مهناً و صناعات مستحدثة مثل صناعة الحاسوب و الالكترونات ووسائل الاتصال الحديثة، و غيرها وقد أدى ذلك بلا شك إلى تغير جذري في مواصفات المهارات الفنية و المهنية المطلوبة لمتطلبات الوظائف و المهن المطروحة في سوق العمل ؛ وقد بذلت الكثير من الجهود في هذا المجال بهدف تحسين وجودة برامج التدريب المهني وملاءمتها لسوق العمل.

وكان من بين الأسباب و الدوافع التي قادت الدول للقيام بالتطوير والإصلاح في التعليم و التدريب المهني: الزيادة في نسبة بطالة الخريجين، وازدياد معدلات التسرب من المراحل التعليمية، خاصة التعليم المتوسط، و عزوف التلاميذ عن الالتحاق ببرامج التعليم المهني الفني و مساراته، ودخول نسب عالية من مخرجات التعليم العام (من دون تخصص) إلى سوق العمل ومن دون أي خبرة أو مهارة مهنية حرفية، مما أدى إلى ضعف المستوى المهني لقوى العمل، وأدى ذلك إلى انخفاض القدرة على التنافس في الاقتصاد العالمي، و تزايد حاجة سوق العمل إلى قوة عاملة متعددة المهارات، تتسم بالمرونة و القدرة على التكيف، و غير ذلك من الأمور التي تقع تبعيتها على عاتق نظام التعليم و التدريب المهني (منظمة العمل العربية، 2010)

لقد أضحى التدريب المهني ضرورة اجتماعية و حضارية خلال العصر الحديث، في ظل التطورات والمستجدات علي الساحة الاقتصادية في الأسواق العالمية، دعت الضرورة الى تغيير النظرة الاقتصادية، والاعتماد على الذات، وتطوير الاقتصاد المحلي للخروج من دائرة الصراع بين رحى الدول المتقدمة (الحوات،2009).

و في ليبيا ما تزال النظرة العامة إلى التدريب المهني سلبية، بدت في قلة الجهود المبذولة بهذا الميدان وتطويره نظريا و تطبيقيا ، كما إن ليبيا بدأت تنتهج مرحلة انتقالية من التخطيط المركزي الموجه إلى التخطيط غير المركزي المبني على اقتصاديات السوق ، هذا التغير في سياسات التخطيط فتح الأبواب على مصراعيه أمام القطاع الخاص للاستثمار في مجال التعليم كما في غيره من المجالات لمواجهة الطلب المتزايد على خدماته، ونتيجة لذلك ازدادت أعداد المؤسسات التعليمية زيادة كبيرة غير أن هذه الزيادة العددية أتت في واقع الأمر على حساب الجوانب الكيفية، كالجودة و معاييرها لهذه الخدمة التعليمية المهمة (Porter and Yergin, 2006) ، الأمر الذي أدى إلى بروز ظاهرة الباحثين عن العمل في المجتمع الليبي بين حملة الشهادات العليا و المتوسطة، و تدفق

العمالة الوافدة لتحل محل العمالة المحلية دون سياسة تخطيطية، إضافة إلى ما تعانيه مؤسسات التدريب المهني من النقص في الوسيلة، والعجز في الأستاذ، و القصور في المقر (الضعيف،2001)، وترى الباحثة أن الإدارة التدريبية غير قادرة على تطوير المؤسسات التدريبية، وتفتقر إلى التخطيط المدروس والتوزيع الجغرافي لمؤسسات التعليم و للتدريب المهني وفقا لطبيعة كل منطقة وملاءمتها للبيئة، فهناك تخصصات محددة في مدينة طرابلس قابلة للإلغاء كتخصص الصيد البحري في حين نجد موقع المدينة على ساحل البحر المتوسط، وأخرى تم إرساؤها في مدينة سبها التي تتميز بالطقس الحار الصحراوي كتخصص الفندقة، وعدم وجود مثل هذا التخصص في مناطق أخرى تناسبه، وهكذا. ..

**ووقوفاً على واقع برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل** جاءت هذه الدراسة التي تأمل الباحثة من خلالها أن تضع يدها على تشخيص واقع التدريب المهني في ليبيا، بهدف معرفة الكفايات الداخلية المتمثلة في الطلاب و مستواهم التحصيلي، والمؤسسات التعليمية وتجهيزاتها، و المناهج و الخطط الدراسية، و المعلمين وإدارة التدريب، و أخرى تتعلق بالكفايات الخارجية وتتناول الربط الكافي بين خطط إعداد المتدربين ومتطلبات سوق العمل، و الصلة بين المؤسسات التعليمية و المؤسسات الإنتاجية و الخدمية، لعل ذلك يسهم في تنوير الجهات المعنية بموضوع الدراسة كوزارة التربية و التعليم، ووزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية، لتضعها في الاعتبار عند رسم السياسات المتعلقة بالتدريب المهني لرفع كفايته وتحقيق أهدافه المرجوة، و إعداد القوى العاملة، و التجهيزات، و الخطط الدراسية و المناهج من خلال التخطيط السليم، الذي يساعد على خلق نظام تعليمي مهني كفء، وفعال و مرن مرتبط باحتياجات سوق العمل، و متيسر للجميع، و قادر على الوفاء بالتزاماته العامة تجاه المجتمع الليبي.

**مشكلة الدراسة:**

إن الغرض من هذه الدراسة هو **تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل من وجهة نظر المتدرب وإدارة التدريب وأصحاب العمل.**

**عناصر المشكلة (أسئلة الدراسة):**

جاءت الدراسة لتجيب عن الأسئلة الآتية:

1- ما فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر المتدرب وإدارة التدريب و أصحاب العمل ؟

2- ما حاجات سوق العمل لبرامج التدريب المهني من وجهة نظر إدارة التدريب وأصحاب العمل؟

3- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تعزى إلى التخصص المهني لإدارة التدريب ؟

4- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لحاجات سوق العمل تعزى إلى التخصص المهني لإدارة التدريب ؟

5- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تعزى لتخصص أصحاب العمل المهني ؟

6- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لحاجات سوق العمل تعزى لتخصص أصحاب العمل المهني ؟

**أهمية الدراسة:**

تستمد هذه الدراسة أهميتها عامة من حقيقة جدوى الإنفاق على برامج التعليم و التدريب المهني، فإن لم يكن قادراً على تخريج المنتج التعليمي بالمواصفات التي تتطلبها القطاعات الإنتاجية ويحتاجها سوق العمل؛ فلا طائل منها، وإن قضية المواءمة والتوافق بين مخرجات النظام التعليمي

ومتطلبات سوق العمل أصبحت من أبرز قضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العالم، وما تنبثق منها من مشكلات وصعوبات تواجه المجتمعات.

وتكمن أهمية الدراسة بوجه خاص في جانبين: النظري منها و التطبيقي من خلال تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل، وبما ستضيفه للأدب التربوي في مجال التدريب المهني من خلال:

- وصف وتحليل واقع التعليم الفني و التدريب المهني في ليبيا، والأسباب التي تدعو إلى تحسين وتطوير الواقع الحالي إلى مستوى أفضل.
- تشخيص مشكلات برامج التدريب المهني من وجهة نظر المتدرب، و المدرب، وإدارة التدريب، وأصحاب العمل.
- التعرف على نوعية متطلبات سوق العمل الليبي، وإمكانية توافقها مع مخرجات التدريب المهني.
- اقتراح الحلول المناسبة لتحسين أداء التدريب المهني، بما ينعكس على تحسين مخرجاته.
- إثراء الميدان التربوي بما يمكن أن تقدمه الدراسة من نتائج تساهم في بناء قاعدة معلومات عن برامج التدريب المهني في ليبيا.

**مصطلحات الدراسة و تعريفاتها الإجرائية:**

**فاعلية التدريب:**

تعرف فاعلية التدريب بأنها محاولة الحصول على معلومات بشأن تأثير درجة البرنامج التدريبي على مستوى الأداء، على النحو الذي يحدد قيمة هذا التدريب "(أفندي، 2003).

ويمكن تعريفها إجرائيا: معرفة مستوى البرنامج التدريبي الذي تم قياسه من خلال الادوات التي طورتها الباحثة لهذا الغرض.

**برامج التدريب المهني:**

تبنى المؤتمر العام لليونسكو تعريفا للتعليم الفني و التدريب المهني بأنه " مصطلح شامل يشير إلى تلك الجوانب المتطورة لعملية التعليم، يشتمل على دراسة التكنولوجيا و العلوم المتعلقة بها، واكتساب مهارات عملية، وسلوك وفهم ومعارف تتعلق بالوظائف في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية " (هيوز،2005)

والتعريف العام للبرنامج التدريبي: هو"عملية منظمة ومخططة ومستمرة محورها الفرد، وتهدف إلى إحداث تغييرات محددة في معلومات وخبرات ومهارات وسلوكات واتجاهات المتدرب، لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها صالح العمل الذي يؤديه.(السن،2005)

وتعرف الباحثة المصطلح إجرائياً بأنه النشاط المخطط له من النظام التعليمي بهدف الإعداد المهني الذي يتم في المعاهد المتوسطة للتعليم الفني والتدريب المهني، ويشمل المعلومات النظرية، والتطبيقات العملية، المقررة في المناهج الدراسية، ويستغرق هذا النوع من التعليم مدة ثلاث سنوات، بعد مرحلة التعليم الأساسي، ويمنح خريج هذه البرامج شهادة الدبلوم المهني.

**المتدرب:**

يعرف إجرائياً بأنه الطالب الدارس في المعاهد المهنية المتوسطة التي تناولتها الدراسة الحالية، بهدف التطور المهني من خلال التحاقه ببرامج تدريبية تقدمها وزارة التربية والتعليم الليبية في مجالات التخصصات المهنية.

**إدارة التدريب:**

يقصد بها أعضاء الادارة التدريبية التي تتولى التخطيط والتنفيذ ومتابعة البرنامج التدريبي.

**المدرب المهني:**

ويقصد به إجرائياً المعلم الذي يتولى إكساب الطالب المهارات النظرية والعملية في المعاهد المتوسطة التي استهدفتها الدراسة الحالية من خلال تدريسه المواد النظرية أو التطبيقات العملية في برامج التدريب المهني التي أقرتها وزارة التربية والتعليم الليبية.

**أصحاب العمل:**

وتعرف إجرائياً بالأفراد أو الجهة المستفيدة من استخدام مخرجات برامج التدريب المهني من قوى المتدربين وخدماتهم في مؤسسات التدريب المهني التي استهدفتها الدراسة الحالية.

**حدود الدراسة:**

تتمثل حدود هذه الدراسة في:

**الحدود البشرية:** تقتصر هذه الدراسة على عينة من المتدربين والمدربين و القائمين على إدارة التدريب التي تشرف عليها الإدارة العامة للتعليم المهني والفني التابعة لوزارة التربية والتعليم في التخصصات: المهن الميكانيكية، المهن الكهربائية و الالكترونية، المهن الهندسية ، الصيد البحري، المهن النسيجية. و أصحاب الأعمال المهنية في تلك التخصصات. والتي تم تطبيق الدراسة عليهم في الفصل الثاني من العام الدراسي 2013

**الحدود المكانية:** تشمل المعاهد المتوسطة والثانوية المهنية والتي تشرف عليها الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني التابعة لوزارة التربية والتعليم في منطقة طرابلس بليبيا.

**وتتحدد إمكانية تعميم نتائج الدراسة في ضوء: عينة الدراسة وصدق استجاباتها، والخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.**

# الفصل الثاني

## الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

# الفصل الثاني

## الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

يشتمل هذا الفصل على الأدب النظري التربوي المتعلق بالتقويم التربوي للتدريب المهني، والشراكة بين التعليم التقني والتدريب المهني وسوق العمل، كما ويشمل أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة، وذلك على النحو الآتي:

**أولاً: الأدب النظري**

يتناول هذا الجزء المحاور المتعلقة بالتقويم التربوي و علاقته بتحسين النوعية في مخرجات التعليم و التدريب المهني، وذلك للأهمية القصوى التي بات يحملها التقويم التربوي في الحكم على نوعية مخرجات المؤسسات التعليمية، ومدى صلاحيتها في تحقيق أهدافها المرجوة منها، كما يتناول هذا الجزء مفهوم التدريب المهني، و خصائصه، وأهميته كونه أحد أهم الطرائق لتحسين إنتاجية المجتمع، وأهدافه، و التعرف على مراحل منظومة التدريب المهني، وموقع التدريب المهني في النظام التعليمي، ولمحة عن التطور التاريخي للتعليم التقني و التدريب المهني، وأهم سمات التدريب المهني عالميا وعربيا ومحليا (في ليبيا) ، ونماذج للتعليم والتدريب المهني في بعض الدول الأجنبية و العربية .

**التقويم التربوي:**

التقويم عملية يمارسها الناس في حياتهم اليومية بشكل مستمر، فإصدار الأحكام على الناس أو الأشياء، أو اتخاذ قرار في موقف معين أو من بين بدائل متعددة، كلها أمور تعتمد على معرفة القيمة، أي تقويم من نوع ما، لتحديد المحاسن و المساوئ، والايجابيات و السلبيات.

وأن نتائج التقويم لا تمثل هدفاً لذاته بل تستخدم ويستفاد منها في جوانب متعددة منها تطوير البرامج موضوع التقويم. وإذا كان التقويم قد اتخذ صورا مختلفة بتفاوت العصور ومرور الزمن، فإنه يمكن لمس آثار ذلك عندما كان الإنسان البدائي يقارن مواهبه وقدراته مقارنة عملية بكل ما يحيط به من كائنات وقوى للمحافظة على البقاء، وفى تفسيراته التي يغلب عليها التفكير الخرافي، وفى تعبيرات الفلاسفة للعديد من القضايا والمشكلات الأساسية للإنسان كالتعلم، والإدراك، والحياة الاجتماعية، وفى بحوث العلماء ونظرياتهم.

وبالنظر لأهمية عملية التقويم وكيفية إجرائه، فقد طور بعض المهتمين نماذج متعددة تعكس الفلسفة والمنطلقات النظرية التي يبنى تسلسل عملية التقويم في ضوئها، وبالرغم من تنوع هذه النماذج، إلا أنها لا يعني بالضرورة اعتماد أحداها بأنها الافضل فهي تكمل بعضها البعض ويذكر منها النماذج الآتية:

- **نموذج تايلورTyler Model** (فرج، 2007)

يعتبر هذا النموذج من اوائل النماذج التي أدخلت التقويم المنظم الى التعليم، واشهرها في تطوير المنهج. و التقويم في هذا النموذج عبارة عن تقرير مدى التوافق بين الأهداف و النواتج أي قياس مدى تحقق أهداف البرنامج التعليمي، ويتميز بالبساطة لإجراءاته المرتكزة على ثلاثة عمليات هي:

1- **الاهداف التربوية.**

2- **الخبرات التربوية** التي تحقق تلك الأهداف، وكيفية **تنظيمها.**

3- **التقويم** بقياس مدى توافق الناتج مع الأهداف المطلوب تحققها.

- **نموذج سكرفن Scriven Model** (الشلبي، 2000)

يركز هذا النموذج على **تقويم الواقع** كما هو دون الاهتمام بالأهداف التي قد لا تكون ذات أهمية، ودون التركيز على النتائج المقصودة أوالتصور المحدد مسبقا للنتاجات التعليمية. بل ينادي بأهمية الآثار الجانبية للبرنامج ويعتبرها المحك الاصلي للتقويم بغض النظر عن الأهداف و تحققها. و يتم الحكم على جودة البرنامج من خلال **قياس الآثار المترتبة** عليه بشقيها المقصود وغير المقصود مع الاهتمام بما يجري داخل البرنامج من تفاعلات وأنشطة. فالتقويم في هذا النموذج يعطي وصفاً لعمليات التعلم كما تحدث وليس في ضوء معايير تم تحديدها مسبقاً، بحيث يصف المقوم ويفسر بدلا من ان يقيس و يتنبا من نظرة كلية شاملة، و الاعتماد على الاراء المختلفة للمساهمين او ذوي العلاقة بالبرنامج أو حتى الذين لا علاقة لهم به ولكن بالإمكان الاستفادة من آرائهم واحكامهم.

- **نموذج ستفلبيم Stufflebeam Model** (الدسوري،2000)

يعتبر هذا النموذج من اكثر النماذج تطبيقاً، وقد طور هذا النموذج في تقويم بعض المشروعات التعليمية الممولة من قبل الحكومة الفدرالية بولاية أهايو الامريكية. يرمز لهذا النموذج ب (CIPP)اختصاراً للكلمات الأربع التي تمثل المراحل الأربع: ( Context ,Input ,Process ,Product) . حيث يعتبر التقويم في هذا النموذج العملية التي تتكون من التخطيط للحصول على المعلومات **المفيدة لصانع القرار** ومن ثم جمعها وتقديمها بهدف الحكم على بدائل القرار. ويحدد ستفلبيم التقويم في اربع مراحل رئيسة هي:

1- دراسة المحيط او البيئة (الاطار).

2- تحديد المدخلات وتهيئتها.

3- إجراء العمليات.

4- المخرجات.

إن إمكانية تقويم مخرجات برامج التدريب المهني باستخدام الطرق العلمية الدقيقة يساعد في تحديد المشاكل و تشخيصها، ويعمل على وضع البدائل المناسبة، واتخاذ القرارات الصائبة، و يسعى الى تطوير المدخلات و العمليات للنظام بشكل مستمر، لتتلاءم مع الأهداف والتوقعات المرجوة من قِبل عناصر البرنامج وأفراد المجتمع ككل.

فالتقويم عملية أساسية في عمليات بناء وتطوير البرامج التدريبية و التعليمية، وهو بالنسبة للتعليم التقني و التدريب المهني عملية تشخيصية للوقوف على الكفاءة و الفاعلية في تحقيق أهداف البرامج و تلبية حاجات المتدربين، من أجل التوصل إلى قرارات للتطوير (ليسلي راي،2001)، فمن الأهمية تقييم مدى فاعلية الجهود التدريبية، ومدى تحقيق البرامج لأهدافها المخططة، وإن تقويم التدريب يعني أن ينصب على البرامج التدريبية والأساليب المستخدمة لتنفيذها وعلى المدرب والمتدرب وعلى اقتصاديات التدريب وأخيرا على مردوده على مستوى الأداء ومدى مساهمته في حل المشكلات وتوصيف الحلول الملائمة لها.

ويمكن تحديد أهداف تقويم البرامج التدريبية للتعليم المهني و التقني بما يلي(العاني؛ السامرائي والتميمي،2003):

- تحسين عمليات التعليم و التدريب.
- تحديد مواطن المشكلات و صعوبات التدريب.
- تشخيص معوقات التنفيذ و الإدارة
- تطوير و استنباط الطرق ووسائل التدريب.

- تحسين قدرات الأطر الإدارية و التعليمية في تخطيط وتنفيذ التغيرات الضرورية.
- تحديد مدى تحقق أهداف البرنامج.
- تقييم مواءمة المنهج لحاجات أصحاب العمل و المجتمع.
- تقييم مدى مواءمة البرنامج للطلبة و المدربين.
- تقييم مدى مواءمة الموارد المساندة المتوافرة للطلبة و المدربين.
- تحديد مدى فاعلية عملية التدريب.

ويُعد المورد البشري العمود الفقري الذي تقوم عليه التنمية بمفهومها الشامل. ويشكل تأهيل الفنيين المهرة والمتخصصين، عاملاً مهماً وأساسياً في دفع العملية التنموية الإنتاجية. وإذ تقوم العديد من بلدان العالم بتقويم أنظمتها التعليمية والتدريبية، فإنها تفعل ذلك استجابة لضغوط العولمة وتحديات مجتمع اقتصاد المعرفة، هدفها تحسين النوعية في مخرجات عمليات التعليم و التدريب. وتبعا لذلك، فإنّ توثيق التعاون بين التعليم وعالم العمل، يعتبر من الأدوات والنماذج اللازمة لتوفير المخرجات التعليمية والتدريبية المأمولة.

إن التخطيط لتدريب و تأهيل الموارد البشرية من أهم الموضوعات التي تشغل اهتمامات الدول والمتخصصين و صانعي القرار فيها لما لها من تأثير بالغ الأهمية، ليس فقط على عملية التنمية و مستوى الرفاهية فيها ، بل أيضاً على الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية لتلك الدول. حيث يُعَد مجالا التعليم والتدريب من المجالات التي تستهلك الكثير من الموارد، وأنّ التخطيط الجيد لهما يمثل أهمية بالغة للاستخدام الأمثل لتلك النفقات، كذلك لسد احتياجات سوق العمل بشكل سريع وفعّال نتيجة للاستعداد المُسبق لهذه الاحتياجات. ومع زيادة الاهتمام بدراسة مدى توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، نتيجة ارتفاع معدلات البطالة بين مختلف فئات المجتمع بشكل

عام، وتحديداً خريجي المؤسسات التعليمية و التدريبية، يصبح الوقوف على الأسباب وإيجاد سبل التغلب عليها أمرا لا مفر منه. وتبعا لذلك، اتجهت الدراسات إلى تقييم وتحليل الأسباب التي تقف وراء اتساع الفجوة بين العرض من خريجي هذه المؤسسات والطلب عليهم.

يعتبر التعليم المُتغير الأهم في تحقيق التنمية المستدامة، والتنمية نهضة بنائية مجتمعية شاملة متكاملة(لا تقتصر على جانب واحد من جوانب الحياة)هدفها وصانعها هو الإنسان الذي تتحمل المؤسسات التربوية والتعليمية مهمة توجيهه وفق استعداداته وقدراته وميوله، وذلك لتمكينه من الإسهام في عملية التنمية، وتعتبر المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية الشاملة من الأمور بالغة الحساسية والأشد إلحاحا على صناع القرار في النظم التربوية والتعليمية. لذلك يحظى التدريب المهني باهتمام بالغ لأهمية دوره البارز في إعداد الكوادر المهنية المدربة والقادرة على الإسهام في رفد قطاعات الاقتصاد الرئيسة) الزراعة، الصناعة، والتجارة، والخدمات ...الخ)، بالقوى البشرية المدربة والمؤهلة. حيث أثبتت البحوث و الدراسات أن التعليم و التدريب يساهمان بنسبة تتراوح ما بين (26%–55%) من الإنتاجية (أبو النصر،2007) . ويصبح التدريب المهني في قلب التنمية الحقيقية الشاملة.

**التدريب المهني: المفهوم والأهمية والأهداف**

يشكل التدريب المهني عنصراً أساساً يساهم في التنمية البشرية وفي تطوير اقتصاد أي بلد سواءً أكان صناعياً أم زراعياً أم تجارياً أم خدمياً، وبقدر ما يكون التعليم والتدريب المهني مبنياً على أسس علمية مرتبطة ارتباطا وثيقا باحتياجات سوق العمل, يكون محورا فاعلا في نمو الاقتصاد الوطني والقومي وازدهارهما، ويعود بالفائدة على المدرب والمتدرب كليهما، وكذلك على المستفيدين من خدمات التدريب المهني (عبد الله، 2001).

إن للتعليم والتدريب المهني تعريفات متعددة ؛ فعرفه أبو النصر(2007) بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في المتدربين من ناحية اتجاهاتهم و معلوماتهم وأدائهم و مهاراتهم و سلوكاتهم ؛ بما يجعل مستوى الأداء لديهم أفضل مما هو عليه.

وعُرف التدريب المهني بأنه عملية منظمة يتم من خلالها حصول الفرد على مهارات و معلومات واتجاهات محددة وجديدة أو تطوير ما لديه منها بهدف إحداث تغيير مطلوب في سلوكه وأدائه لتمكينه من القيام بمهام محددة ضمن إطار عمل متكامل أو مجموعة من الأعمال و بدرجة من إتقان محددة (جابر، 2001) .

ويمكن تحديد مفهوم التدريب المهني بالاستناد إلى الأسس و المفاهيم المعتمدة في المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، والاتحاد العربي للتعليم التقني، ومنظمة اليونسكو، بأنه ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي، وإكساب المهارات و المعرفة المهنية، الذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية في مستوى الدراسة الثانوية، بغرض إعداد عمال ماهرين في مختلف التخصصات الصناعية و الزراعية و الصحية والإدارية و التجارية ولهم القدرة على التنفيذ و الإنتاج ويكونون حلقة وصل بين الأطر التقنية (الذين تعدهم معاهد التعليم التقني) والعمال غير الماهرين في هرم القوى العاملة" (الزوبعي؛والجنابي،2003).

**ويتميز التدريب المهني بخصائص من أهمها** (العوضي، 2005):

1- يعتبر عملية منظمة ينطبق عليه ما ينطبق على سائر الأنظمة الفنية والإدارية الأخرى لها مدخلاتها ومخرجاتها؛ إلا أن ما يميز التدريب هو أنه نظام محوره وموضع اهتمامه، والفاعل فيه بشكل أساسي الإنسان متدرباً ومدرباً ومخططاً ومقوماً:

أ- المدخل الرئيس في نظام التدريب هو الأفراد المستهدف تدريبهم، وذلك بتزويدهم وإكسابهم الخبرات التي من شأنها أن تمكنهم من أداء المهام المتعلقة بعمل ما، أو ترفع من مستوى أدائهم وكفاءتهم، طبقا لمعايير ومستويات محددة تمليها ظروف واعتبارات فنية واقتصادية واجتماعية, وعلى المستوى الفردي والمؤسسي والوطني.

أما المدخلات الأخرى فهي العناصر البشرية وغير البشرية المتمثلة في التسهيلات والتجهيزات والمباني التي تعمل على تشغيل وإدارة النظام التدريبي.

ب- أما العمليات فهي مجموع الأنشطة التدريبية والتقويمية التي تطبق من خلال عناصر البرنامج.

ج- ومخرجات التدريب هم الأفراد الذين تم تدريبهم ضمن الظروف والمعايير المحددة.

2- التدريب المهني مرن: لكي يواكب التدريب المهني التطور المتسارع الذي يشهده سوق العمل، وبروز قطاعات إنتاجية جديدة تتطلب تأهيل بعض الأفراد على المهن الجديدة؛ فان التدريب المهني يجب أن يتصف بالمرونة الكافية في أولوياته سواء على المستوى الوطني أو المؤسسي أو الفردي وسرعة التجاوب مع التغيرات المستجدة.

3- التدريب المهني شامل يحتوي على ثلاثة مكونات رئيسة(صالح، 2002):

- المعلومات النظرية: مجموعة المعارف و النظريات والمعلومات التي تشكل الأساس المعرفي للسلوك الأدائي المطلوب تحقيقه من خلال التدريب.
- المهارات العملية: و هي التدريبات التطبيقية للمهارات المطلوب ممارستها من قبل العامل في أثناء تأديته لمهام العمل المختلفة كالواجبات العملية التي هي من ضمن المهنة.
- الاتجاهات المهنية: و تظهر من خلال الأساليب والقواعد السليمة التي يجب مراعاتها والتقيد بها في أثناء ممارسة العمل. كالشروط المطلوب التقيد بها في أثناء ممارسة العمل، ويندرج ضمن

قائمة هذه الشروط النظافة والاهتمام والحذر والمحافظة على بيئة العمل والمحافظة على المواد والمعدات والأدوات و التكيف مع بيئة العمل و التفاعل مع الآخرين وغيرها.

4- التدريب المهني مرتبط بحاجات سوق العمل: يتسم التدريب المهني بقوة ارتباطه بحاجات سوق العمل، وتظهر مؤشرات هذا الارتباط في نوعية البرامج التي يوفرها التدريب المهني للتجاوب مع حاجات سوق العمل والتي تشمل برامج الإعداد المهني و برامج رفع الكفاءة المهنية.

**أهمية برامج التدريب المهني**

يرى كولز(2001)أن التدريب صناعة رئيسة للتعلم، وله تأثيرات واسعة على تطوير الموارد البشرية، وفي منهجيات التعلم المستخدمة في معظم المؤسسات التعليمية.

إن أحد أهم الطرق لتحسين إنتاجية المجتمع هو تحسين مهارات القوة العاملة، والقيام بعملية التنمية الشاملة لأي مجتمع تتضمن وضع الخطط العلمية والعملية لإعداد القوى العاملة المدربة كما ونوع ا, التي تتمثل في تنمية قدرات الأفراد وطاقاتهم وإمكانياتهم إلى أقصى مستوى يمكن الوصول إليه, و ما لهذا من انعكاس ايجابي على الدخل للأفراد من ناحية , وتنمية المجتمعات من ناحية أخرى. و مما لاشك فيه أن للتدريب المهني فوائد عديدة على مستوى الاقتصاد القومي , يمكن إبرازها في الآتي(عبد الله 2001):

1.يعد إحدى وسائل الالتحاق بركب التنمية الاقتصادية المتقدمة ومحاربة التخلف, وذلك عن طريق إعداد الكوادر المؤهلة والقادرة على انجاز العمل.

2.إكساب الفرد العامل سلوك مهني يتماشى مع القدرات والمواهب الذاتية الكامنة فيه بشكل يربط بين النظرية و التطبيق و بين العلم و العمل مما يمكنهم من أداء العمل بإتقان ، و بالتالي تطوير قطاع العمل في الاقتصاد ككل.

3.يسهم التدريب المهني في تخفيض تكاليف الإنتاج من خلال تقليل الإسراف في الموارد الأولية وتوفير الوقت والجهد.

4.يسهم التدريب في تعريف الخريجين لوسائل القياس الحديثة في مجال فحص الجودة وتحقيق المواصفات الفنية وفقا للمعايير المحلية والدولية.

5.يساعد في زيادة السلامة المهنية للخريجين أثناء العمل, من خلال تدريبهم على استخدام الأدوات بالطرائق السليمة وكيفية استعمال الآلات وصيانتها.

6.تقليل الفاقد من الموارد المستخدمة في عملية الإنتاج وتعزيز مبدأ الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

**أهداف برامج التدريب المهني:**

نظراً للتحديات و التغيرات المتسارعة التي يواجهها سوق العمل في المجالات التقنية ، ومتطلبات المنافسة ضمن معايير دولية لجودة و كلفة المنتجات السلعية و الخدمية داخلياً و خارجياً ؛ فإن ذلك يتطلب جهداً و تنسيقاً متكاملاً لجميع أطراف الإنتاج و المؤسسات التي تعنى بالإعداد و التدريب المهني و التقني، وفي هذا الإطار تسعى هيئة التدريب المهني والتقني إلى تحقيق مجموعة من الأهداف على مستوى المجتمع وعلى مستوى الأفراد، حيث تهدف برامج التدريب المهني إلى إعداد القوى العاملة المدربة اللازمة كما وكيفا, لتحسين الكفاية الإنتاجية للعمل انطلاقا من هدفها الأساس في تطوير المجتمع وتنميته, وذلك من خلال تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة المدربة والفنيين والتقنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنى التحتية، وقطاعات الصناعة والزراعة والخدمات، وعن طريق إكساب الخريجين كفاءة مهنية في حرفة مهنية محددة, بتزويدهم بالمعارف الفنية والمعلومات المرتبطة بالمهنة والمهارات الذهنية واليدوية والنظرية والاتجاهات السليمة اللازمة للعمل بشكل عام, ولتأكيد فكرة ومفهوم احترام العمل.

ويمكن تلخيص أهداف برامج التدريب المهني في الآتي(مصطفى،2001):

1. إعداد الأيدي العاملة المدربة و المؤهلة في شتى المجالات لتكون في مستوى العامل الماهر للإسهام في خطط التنمية وسد حاجات المجتمع من الطلب على المهن المختلفة.
2 ربط خطط التعليم والتدريب المهني بخطط التنمية الاقتصادية لمواجهة الحاجات المتجددة للاقتصاد القومي.
3 العمل على تأهيل المتدربين وفق قدراتهم وميولهم وتبعا لحاجات القطاعات والمؤسسات الاقتصادية المختلفة في ضوء الأسس العلمية للتوجيه المهني.
4 الربط بين الدراسة النظرية والعملية التطبيقية، وإكساب المتدربين طريقة التفكير العلمي والتعلم الذاتي لمساعدتهم على تنمية قدراتهم والاستمرار في التجديد والابتكار ومواجهة مواقف الحياة المتجددة ومتابعة إغناء خبراتهم باستمرار للوصول إلى مستويات مهنية تفي بحاجات العمل في ميادين الصناعة والتجارة والزراعة والخدمات.
5 توجيه مناهج وبرامج التعليم والتدريب المهني لتلبي حاجات المجتمع و التنمية الاقتصادية.
6 إكساب المتدربين المهارات والخبرات النظرية والعملية بما يسهل أداء العمليات المهنية وفق الأصول الصحيحة، وينمي حب العمل في نفوسهم ويشعرهم بأهميته في مجال الحياة العصرية.
7 إشراك أرباب العمل في إعداد البرامج التدريبية بما ينسجم واحتياجات سوق العمل.
8 التدريب على اقتصاديات العمل بما يحقق الإنتاج بأقل كلفة ممكنة وأقصر وقت.
9 تهيئة المتدربين والخريجين للاندماج في سوق العمل والإسهام فيه من خلال فهم صحيح لدور الفرد في المجتمع
10 إعداد جيل من العاملين في مجال النشاط الاقتصادي والصناعي والتجاري والزراعي مزود بقسط وافر من الثقافة العامة والمهنية, وقادر على تبني التكنولوجيا واستخدام أحدث الأساليب والأجهزة.

**منظومة التدريب المهني**

يعد التدريب المهني بصورة عامة بمثابة استثمار الأفراد ضمن المفهوم العام للتدريب، ولكي يكون التدريب مأمونا ينبغي أن تكون العملية التدريبية هادفة وناجحة وفعالة، وحتى يتحقق ذلك يجب أن يتم التدريب المهني ضمن خطة مضبوطة ونسق منظم, تدرس كل خطوة فيه بدقة وعناية. وتعتمد مصداقية الخطة على صدق وواقعية أهدافها, فكلما كانت أهدفها واضحة و محددة ومرتبطة بالاحتياجات كانت الخطة أكثر تجاوبا مع هذه الاحتياجات، ومن هنا تبرز أهمية استخدام أسلوب منظم لعملية التدريب لضمان دقة التخطيط والسيطرة على سير التنفيذ للوصول للغايات الأساسية، وتتكون المنظومة من مراحل هي (السن،2005):

- مرحلة التخطيط: وتشمل حصر و دراسة الاحتياجات التدريبية ، و إعداد وتصميم المناهج التدريبية، وتحديد أسلوب التدريب ووسائله فتتضمن هذه المرحلة: **(التصميم)** التي تهدف إلى هندسة البرامج التدريبية بناء على الاحتياجات التدريبية الكمية و النوعية و ذلك بتحديد المواصفات و المستويات المقبولة للجهات المستهدفة من هذه البرامج , و تخطيط و توفير مستلزمات هذه البرامج من الأبنية والتجهيزات, كما تهدف إلى إعداد الخطة التدريبية الواجب إتباعها لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه البرامج ، وتتضمن مرحلة **(الاختيار) في** عمليات اختيار الهيئات التدريبية المسؤولة عن تخطيط الأنشطة التدريبية، وتنظيمها، وتنفيذها، وتقييمها لضمان اكتساب المتدربين المهارات و الاتجاهات السليمة التي يتضمنها البرنامج التدريبي، ويشتمل ذلك أيضا على برامج تدريب المدربين وتأهيلهم ورفع كفاءتهم. وتتضمن هذه المرحلة أيضا إجراءات اختيار المتدربين للبرامج التدريبية من حيث نظم الاختيار المختلفة ومستلزمات وإجراءات تطبيق كل من هذه النظم بما فيها أنشطة التوجيه والإرشاد المهني اللازمة.

- مرحلة التنفيذ: و يرتكز نجاحها على دعامتين أساسيتين هما الدعامة البشرية (المدرب، المتدرب)، والدعامة المادية (قاعات التدريب، ميزانية التدريب). وفي هذه المرحلة تطبق الخطط التدريبية بتعريض المتدربين لعمليات التفاعل مع الخبرات التعليمية التي تتضمنها هذه الخطط من خلال الأنماط المختلفة للتدريب.

- مرحلة التقويم: وتهدف إلى قياس نتائج التدريب وأثره على مستوى الأداء وهو ما يعرف بالعائد التدريبى والذى يمكن من خلاله تقويم فاعلية التدريب.

وتعد مرحلة تقويم العملية التدريبية من أهم مراحل العملية التدريبية، رغم الصعوبات والمشكلات التي تواجه عملية التقويم سواء بالنسبة للقياس الكمي أو غير الكمي للعائد التدريبي، ويستلزم الإطار الشامل لتقويم التدريب:

أ- التقييم الداخلي: يهدف تقييم فاعلية التدريب من خلال مقارنة الفائدة والكلفة بين مختلف البرامج التدريبية، وتتضمن هذه المرحلة تحليل عناصر البرامج التدريبية، وإجراءات تصميم الاختبارات المختلفة وتنفيذها، وتهدف إلى قياس مدى تحقيق الأهداف التدريبية، واتخاذ الإجراءات اللازمة في ضوء ذلك.

ب- التقييم الخارجي: يهدف إلى قياس مدى ارتباط الأهداف التدريبية بحاجات سوق العمل، كما يهدف إلى التعرف على المهام الوظيفية المهنية لخريجي برامج التدريب المهني من خلال جمع المعلومات والبيانات المختلفة عن تطور الوظائف والأعمال التي يمارسونها الأفراد وتوفير هذه البيانات للموجهين والمرشدين والمخططين.

وتتضمن منظومة التدريب المهني وسائل وأدوات لتوفير تغذية راجعة عن مختلف مراحل المنظومة وعناصر كل منها، وتهدف التغذية الراجعة إلى ضمان التحسين الدائم والتطوير لمراحل

المنظومة بكافة مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها من خلال توفير بيانات واقعية عن تنفيذ المراحل المختلفة لاستخدامات المخططين والمنفذين.

**التدريب المهني في النظام التعليمي:**

يحتل التدريب المهني مكانة متميزة داخل النظم التعليمية و خارجها في معظم أقطار العالم سواء المتقدمة منها أو النامية، وذلك بسبب الحاجة الماسة إلى نواتجه لرفد مجالات العمل المختلفة بالقوى العاملة المؤهلة.

ويبدأ التدريب المهني في أغلب الدول العربية والاجنبية من مرحلة التعليم الثانوي وبأحد المسارين ، المسار الأول و هو مسار التعليم المهني و تتولى وزارة التربية و التعليم مسؤولية هذا النوع من التعليم , ويتقدم الخريجون لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة المهنية في الفرع والتخصص الذي يتخرجون منه , و يضم هذا المسار فروعا عديدة منها الفرع التجاري والفرع الصناعي و الفرع الزراعي و الفرع الفندقي والفرع التمريضي و غيرها ، و تتألف الخطة الدراسية للتعليم الثانوي المهني من قاعدة ثقافية عامة مشتركة مؤلفة من مواد دراسية إجبارية لجميع الطلبة في جميع فروع التعليم الثانوي المهني، ومتطلبات العلوم المهنية، ويراعى تضمينها مبادئ السلامة المهنية أخلاقيات المهنة والتدريب العملي.

أما المسار الثاني و هو مسار التدريب المهني و الذي يهدف إلى الإعداد والتدريب المهني, ويتم تنفيذه من قبل الهيئة أو المؤسسة المعنية بالتدريب المهني بنمطين مختلفين هما: النمط المزدوج و يرتكز هذا النمط على التكامل بين التدريب في مراكز التدريب المهني ومواقع العمل لمدة محددة يعقبها فترة من الممارسة تحت إشراف تؤهل الملتحق للوصول إلى المستوى المهني المطلوب, ويسمى هذا النمط التلمذة المهنية. و النمط المؤسسي و يرتكز على التدريب في مراكز التدريب

المهني طيلة مدة التدريب، وتتكون الخطة الدراسية لمسار التدريب المهني من ومواد ثقافية عامة مشتركة مع مسار التعليم المهني والتدريب العملي(صالح، 2002).

و من حيث موقع التعليم التقني و التدريب المهني في السلم التعليمي في ليبيا فإنه يتشابه مع معظم الدول العربية، حيث إنه يمثل الحلقة الثانية من المستوى الثاني في تركيب السلم التعليمي، ومدة دراسته (3)سنوات. ومع وجود بعض الاختلافات في المسميات بين الأقطار العربية، بالإضافة إلى اختلاف الجهة المسؤولة عن هذا النمط من التعليم، وتمثل الهيئة الوطنية للتعليم التقني والتدريب المهني الجهة المعنية بهذا النمط من التعليم و التدريب في ليبيا.

**التطور التاريخي للتدريب المهني:**

لازم التدريب المهني الإنسان منذ وجوده, فكان السبيل للمحافظة على بقائه واستمراره. ومع تطور الإنسان تطور التدريب حسب الحاجة إليه وحسب الظروف المحيطة به، واحتل مكانة مختلفة باختلاف الفلسفات السائدة، مما انعكس على طريقة فهمه والنظرة إليه؛ حيث اتسمت نظرة المجتمع للعمل في الحضارات القديمة كالفرعونية واليونانية والرومانية بنظرة غير جيدة على عكس العمل الفكري الذي اتسم بنظرة احترام وتقدير، وأتت الحضارة الإسلامية التي أقرت أهمية العلم والعمل ومجدت العامل و اعتبرت العمل ضرورة أساسية للكسب الشريف ؛ بل ووضعته في منزلة من منازل العبادات، و هناك الكثير من الآيات القرآنية و الأحاديث النبوية الشريفة التي تؤكد أهمية العمل, مما زاد الطلب على الأفراد المنتجين؛ حيث نعم الناس خلالها بعيش كريم لارتفاع المنتجات وحرية انتقالها مما استدعى تعليم وتدريب الناس عن طريق التلمذة التقليدية بأن يتعلم الشخص نقلا عن الأهل أو معلمه (صاحب الصنعة), وكان يشرف على كل صنعه (مهنة) في المدينة (شيخ الصنعة) أو (شيخ الكار) الذي كان ينظم شؤونها. ونتيجة للتطور العمراني والصناعي والتجاري

والزراعي انصرف الناس عن العمل الإنتاجي (المهني) واتجهت إلى الأعمال الفكرية واللغوية. وظهرت الثورة الصناعية في أوروبا وازدادت الدعوة لإعداد طبقة الصناع والحرفيين, الأمر الذي أدى إلى إعداد برنامج في كل مدرسة من مدارس دول أوروبا لإعداد خريجين للعمل في ميدان الصناعة والتجارة والزراعة، وتطورت أنظمة التدريب والتعليم وأخذت أشكالا مختلفة لتزويد سوق العمل بالأيدي الماهرة، إضافة إلى إتاحة الفرص للتحصيل الأرفع في التعليم والتدريب المهني (نصر الله، 2003).

وكبداية مع أول عملية تدريبية للعمال في مكان العمل منذ 2100 قبل ميلاد المسيح عليه السلام، عندما كانت هناك بعض القواعد و القوانين التي تحكم التطبيق متمثلة في قوانين حامورابي ولم يكن محددا بمهنة معينة، فعملية التدريب في فترة من الزمن كانت إحدى الطرق التي تستخدم لتدريب الأطباء و المحامين. وعموما، فإن أول مدرسة ظهرت في أمريكا عام (1818) و تسمى (المعهد الميكانيكي لولاية أوهايو) و في نهاية القرن التاسع عشر تم الاعتراف رسميا من قبل القائمين على الصناعة الأمريكية بالحاجة الملحة إلى البرامج التدريبية و قد أنشئت عدة مدارس لهذا الغرض(العزه؛والشريف، وأبو الفيلات، 2000).

وبدأت منظمات الأعمال عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية عام 1945 بفاعلية، التفكير بجدية في تجربة التدريب التي تمت على نطاق واسع خلال الحرب، وما حققته من نتائج ملموسة، وبعد الثورة الصناعية و ما ترتب عليها من تطورات منهجية تضمنت أساليب و طرق التفكير، و من تغيرات كمية و نوعية شملت كل وسائل العمل و الإنتاج التي انعكست بشكل عام على مظاهر الحياة و علاقتها المختلفة، حيث تركز معظم هذا التحول على الجوانب المعرفية و ضرورة تنمية المهارات ليتمكن الإنسان من خلالها فرض سيطرته على هذه المعارف و المهارات التي تتراكم لديه بسرعة. وعليه يعتبر التدريب من أكثر المواضيع التي لاقت اهتماما حتى الوقت الحاضر.

تعد أنظمة التعليم التقني والتدريب المهني الرسمية حديثة العهد مقارنة بأنظمة التربية والتعليم الأخرى, فقد ظلت البلدان العربية تولي التعليم العام عنايتها على حساب أنظمة التدريب المهني , مما أدى بالتراكم إلى تكوين نظرة سلبية نحو الإعداد المهني ومؤسساته من حيث كونه ملاذا لمن لم يسعفهم الحظ للاستمرار في التعليم العام ومواصلته إلى التعليم العالي. ولم يبرز هذا النمط من التعليم بصورة واضحة إلا في النصف الثاني من القرن العشرين، واتخذ صفة الاصطلاح الفني على النطاق الدولي بتوصية من المؤتمر العام لليونسكو عام 1974 (الزوبعي؛والجنابي،2003).

ومع إطلالة القرن الواحد و العشرين وفي ظل بروز مفاهيم متعددة مثل العولمة واقتصاد السوق، دفعت التحولات و التطورات المعاصرة الحكومات أكثر من أي وقت إلى أن تعتبر التعليم و التدريب مصدرا انتاجيا، لا سلعة استهلاكية بسبب ما يحدث من تطور متسارع في المجالات التقنية و المعلوماتية في عصر يتسم بالمنافسة و التطورات التكنولوجية المستمرة، وأصبحت الحاجة ملحة إلى الانتقال من التدريب بالنشاط إلى التدريب بالنتائج، حيث أصبحت الدول تنقل اهتمامها إلى حد كبير إلى التدريب، و تعد الابتكارات التقنية و المنافسة الدولية على امتلاك الأسواق العالمية من العوامل التي تشجع الدول على تحسن التأهيل المهني لقوتها العاملة.

إن القرن الحادي و العشرين ليس هو عصر المعلومات المتدفقة فحسب، بل هو أيضا عصر الكفاءة و الفاعلية، حيث أن نمو الدول و تطورها سيعتمد بشكل كبير علي القدرة التي تكتسبها الدولة في مجال استخدام المعرفة و رفع مستوي الكفاءة، و ذلك لجعل اقتصادياتها أكثر إنتاجا و أفضل قدرة على التنافس، والتدريب يعد من الوسائل الرئيسة التي تستطيع بها الدول النامية و منها الدول العربية أن تعزز بهما الكفاءة و الفاعلية بهدف تخريج الكوادر المؤهلة و المدربة تدريبا عاليا لتحقيق النمو و التطور المستديمين، و كما يقول ماك راي (McRae,1994) في كتابه The World in 2020: " إن محركات النمو القديمة، الأرض

ورأس المال و الموارد الطبيعية، لم تعد ذات أهمية، فالإمكانيات الكمية التي درجت تقليديا علي تحقيق الثراء للدول، يجري استبدالها بسلسلة من الخصائص النوعية التي تفرز الجودة النوعية و التنظيم و الدافع و الانضباط الذاتي لدي الناس، و يتأكد هذا الجانب بالنظر إلي الأسلوب الذي جعل مستوي المهارات البشرية أكثر أهمية في قطاع التصنيع و في مجال الخدمات الناتجة عن الخصخصة و في القطاع العام". وبمثل ما انعكس آثار الاهتمام بالتدريب المهني في زيادة الطاقة الاستيعابية للأنظمة التعليمية عن طريق إنشاء معاهد ومراكز تدريب جديدة أو زيادة طاقة استيعاب القائم منها؛ انعكست آثاره أيضا في تحسين الكفاءة الداخلية لبعض الأنظمة, وتسعى الدول لبذل مزيد من الجهود لتحقيق فاعلية برامجها من حيث (كفاءتها الخارجية) من خلال مشاركة سوق العمل.

إن الفصل بين أنظمة التعليم و التدريب واحتياجات سوق العمل يعني فصل حلقة الوصل في سلسلة العمل و الإنتاج وإحداث الخلل في الواقع الاقتصادي، والذي يلقي على الواقع الاجتماعي و السياسي و الأمني لأي مجتمع (العلوي، 2013).

وكلما ابتعد التعليم والتدريب المهني عن سوق العمل، وضعف التنسيق بين معدي برامج التعليم والتدريب وسوق العمل, ضعفت بنية المجتمع وازدادت النظرة غير الجيدة للمهنيين وانخفض الدخل الإجمالي للفرد وقل الاهتمام به مما يشكل له إحباطا لا يستطيع معه تطوير نفسه, فيؤدي إلى ازدياد هائل للبطالة بكافة أنواعها(السيوف، 2007).

إن التدريب أداة فعالة لعلاج كثير من المشكلات التي تعاني منها العمليات الإنتاجية و الإدارية في معظم الدول، نتيجة القناعة و الاهتمام الكبيرين في معظم بلدان العالم والدول العربية ، وهذا ما تؤكده العديد من الدراسات والبحوث من جهات علمية و مراكز أكاديمية و تطبيقية، التي

سعت ولازالت تبذل المزيد من الجهود المكثفة والمخطط لها لتحقيق قفزة نوعية في مجال تحسين مدى ارتباطية برامج التدريب المهني بمتطلبات ميادين العمل الكمية والنوعية, لكي تحدث التغير المطلوب في أساليب العمل والإنتاج, أي مواكبة التطور التقني واستثمار نواتجه في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين وسوق العمل. فقد أكد الدويبي (2005) على أهمية تحقيق الشراكة بين مدارس التعليم الفني الصناعي ومتطلبات سوق العمل، من خلال التنسيق الكامل فيما يعرف بنظام التوأمة أو التعارف المشترك وفقًا لاتفاقيات محددة ومعتمدة بهدف توفير برامج التعليم الصناعي التي تلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل. ويشير العجلوني(2005) الى أن الفعالية النهائية للتدريب في تحقيق أهدافه تتوقف على مدى التكامل والترابط بين أجزائه و عناصره ؛ والمدرب أحد هذه العناصر، لذلك هدفت دراسته الى بناء برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن في ضوء امتلاكهم لها و بيان أهميته التطبيقية من وجهة نظر ذوي الاختصاص.

و قدم المصري (2005) تصوراً مقترحاً لإدارة المدرسة الثانوية الفنية المنتجة في جمهورية مصر العربية، استهدفت تشخيص نواحي القصور الموجودة داخل المدارس الفنية في مصر وتوصلت إلى وجود معوقات خاصة بالإدارة، و بالمعلمين، و بالمتعلمين و قدم تصوراً يمكن من خلاله علاج القصور مستفيدين من التجارب العالمية، لمواجهة هذه المعوقات في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة.

و بين الزير(2009) المحاور التي يجب الاهتمام بها لتحسين و تطوير التدريب التقني والمهني في فلسطين ، و ذلك من خلال دراسة محاور التدريب التقني والمهني ، وربط العوامل المؤثرة في تحديد هذه المحاور مثل: التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب ، أو المرتبطة بالخصائص الشخصية للمتدرب مثل: الجنس ، العمر ، الحالة الاجتماعية، سنة التخرج، المجال الدراسي، مكان العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، التخصص.

و قد بينت دراسة منتدى الرياض الاقتصادي(2011) مدى ملاءمة التعليم الفني و التدريب التقني في المملكة السعودية للاحتياجات التنموية المستقبلية من القوى العاملة الفنية و التقنية، و تقديم المقترحات والحلول التي تسهم في تطوير التعليم الفني والتدريب التقني وتسهم في توظيف مخرجاته، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج منها: هناك توسع غير مدروس في إعداد المقبولين في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني، الذي نتج عنه تركيز هذه المؤسسات على الكم بمعزل عن الكيف، وعدم وجود رؤية مشتركة توائم بين رؤية التعليم الفني والتدريب التقني والرؤية الاقتصادية للدولة مع غياب التنسيق بين الجهات المعنية في ذلك، و ضعف مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني وعدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل، مما يعكس بالدرجة الأولى ضعف تهيئة الخريجين وقلة المهارات التي يكتسبها الطالب في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني مع قلة الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريب العملي في المناهج والمقررات الدراسية.

لقد تعددت محاولات تطوير التعليم تحسينا للواقع الاقتصادي للفرد وتعزيزا لانتمائه بوطنه, وتأمينا لعيش كريم ينعم به أبناء الوطن, وتحقيقا لأهداف التعليم والتدريب المهني لابد من ارتباطه مع سوق العمل وبواقع الإنتاج وبالدورة الاقتصادية, بحيث يكون خريجوه مواكبين لاحتياجات التنمية والنهوض الاقتصادي. ويتجلى هذا الارتباط بمشاركة سوق العمل في وضع السياسات والاستراتيجيات لهذا النوع من التعليم والتدريب، وإدارة هذا النوع من التعليم والتدريب، ووضع المناهج التعليمية والتدريبية، وتقييم خريجي هذا النوع من التعليم والتدريب ومنحهم الوثائق والشهادات(النسور،2001).

ونظراً إلى التغيرات التكنولوجية و خيارات وتوقعات المستهلك ، و التقلبات الاقتصادية، فإن ذلك يؤثر على أصحاب العمل , وعليه فان المؤسسات الإنتاجية تظل في عملية مواجهة مع تلك التغيرات باستمرار، لذلك هي تشكل تحديا حقيقيا, ويحتم عليها التغلب عليه بهدف البقاء

والنمو, وتتمثل هذه المواجهة في تغيير آليات الإنتاج، ووضع الخطط والاستراتيجيات للتسويق، وأساليب ووسائل توظيف العمالة الجديدة, وتنمية قواها العاملة, لذا فاحتياجات أصحاب العمل فيما يتعلق بقدرات وإمكانيات ومهارات القوى العاملة الجديدة تمتاز بعدم الثبات والتغير المستمر استجابة لما يحيط به من متغيرات, وهذا بدوره يضع أمام أنظمة التعليم والتدريب والقائمين عليها تحديا لا يقل أهمية أو قوة عن ذلك التحدي الذي يواجهه صاحب العمل, حيث الحاجة المستمرة لإيجاد أنظمة شاملة ومرنة قادرة على تلبية تلك الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل (العاني؛وآخرون، 2003).

ويصبح التركيز على عنصر التوافق بين مخرجات النظام التعليمي من ناحية وبين حاجات سوق العمل من ناحية أخرى يمكن أن يقود إلى النتائج الآتية (البشر، 2003):

- تحديد احتياجات سوق العمل من خلال وجود نظام مرن مرتبط مباشرةً مع السوق.
- توفير فرص عمل حقيقية لخريجي التعليم والتدريب المهني.
- العمل التعاوني والمساهمة الفعالة في تنفيذ خطط التنمية.
- تخفيض نسبة العاطلين عن العمل.
- الاستفادة المالية القصوى المصروفة على التعليم والتدريب المهني.
- زيادة القدرة التنافسية في سوق العمل المحلي والإقليمي.
- اجتذاب الاستثمارات الجيدة التي تخلق المزيد من فرص العمل وتؤدي إلى زيادة مستوى الدخل من خلال وجود اليد العاملة الماهرة والكفوءة.
- الاستثمار الأمثل للمنشآت التعليمية والتدريبية والتجهيزات الموجودة فيها.
- تحسين النظرة الاجتماعية بهذا التعليم والتدريب.
- تخفيض نسبتي التسرب والعزوف بشكل كبير.

**التدريب المهني: عالمياً، وعربياً، ومحلياً**

إيمانا بالدور المتميز لقطاع التربية والتعليم في بناء الإنسان وإعداده وتأهيله لمواجهة التطورات المتسارعة في العلم والثقافة، وما ينجم من تحولات اجتماعيه واقتصادية، فقد توجهت مختلف الدول العالمية والأقطار العربية لاعتماد سياسات واستراتيجيات استهدفت تطوير أنظمه وبرامج التعليم، وتحديثها بمختلف مراحله ومن ضمنها مرحلة التعليم الثانوي.

**التعليم و التدريب المهني في العالم المتقدم:**

إن التدريب المهني يشكل في الدول المتقدمة صناعيا أحد المقومات الأساسية للبنية الاجتماعية, ويعتبر من المعايير المعتمدة للتقدم العلمي والثقافي لهذه الدول، ومما شجع على الاهتمام به التغيرات الجذرية التي شهدها عالم العمل نتيجة للتطورات العلمية والتقنية, مما عزز التوجه الدولي لربط التعليم إجمالا بسوق العمل, وقلص الفجوة والتفاوت بين التعليم والتدريب المهني الثانوي والتعليم الثانوي العام حيث أصبح التعليم والتدريب المهني, في بعض البلدان مثل فرنسا, فرعا هاما من التعليم الثانوي العام. ودول أخرى وضعت استراتيجياتها لتوجيه التعليم والتدريب المهني والتقني نحو حاجات سوق العمل، ومنها دول جنوب وشرق أوربا (اليونسكو،2005).

فالتعليم الفني والتدريب المهني هو النمط الأكثر انتشارا في التعليم الثانوي في دول الاتحاد الأوروبي؛ إذ أن عدد الطلبة في التعليم والتدريب المهني يفوق عدد الطلبة في التعليم العام، فهناك 80% من الطلاب المسجلين في التعليم الثانوي يتابعون تعليما مهنيا في كل من ألمانيا والنمسا, وأقل من ذلك بقليل في كل من السويد والدنمارك وفنلندا، أما دول جنوب الاتحاد الأوروبي فيغلب التعليم العام حيث تنخفض نسبة الطلاب المسجلين في التعليم الفني والتدريب المهني إلى 40% في أسبانيا, وتنخفض حتى تصل 25% في البرتغال(نصر الله، 2003).

وأضحى التحول في وظائف اليد العاملة في الولايات المتحدة وأوربا إلى الهند والصين وكوريا الجنوبية خير شاهد على العائدات المرتفعة للاستثمار الذي توفره قوى عاملة تتمتع بمؤهلات رفيعة المستوى، عندما وضعت هذه البلدان استثمارها الفعلي في التعليم والتدريب التقني والمهني ليكون أساساً متينا لاقتصادها. وهذا ما أكدت عليه الدراسات التي هدفت إلى تطوير التعليم و التدريب المهني كدراسة المركز الأوروبي لتطوير التعليم المهني ( Europian Center for the Development of Vocational Training ,2000) بالتعاون مع المؤسسة الأوروبية للتدريب (تورين) و بمشاركة مراكز من (10) دول أوروبية بتطوير منظومة مستقبلية للتعليم المهني حتى عام 2010 تناولت ثلاثة محاور: الاقتصاد و التكنولوجيا، التوظيف و سوق العمل، التدريب والمهارات والمعرفة، وذلك بهدف تحسين فهم التعليم المهني وأنظمة التدريب في بيئات العمل و التدريب، من أجل مساعدة صانعي القرارات للأهمية الإستراتيجية التي تشكل و ترسم سياسات التعليم و التدريب المهني.

ومن أهم سمات التعليم والتدريب المهني عالميا:إجراء التدريب المهني وفق نموذج التعليم المزدوج: حيث يمضي الطالب المتدرب أياما من الأسبوع في مؤسسة العمل, كما يمضي الأيام الأخرى في المؤسسات التعليمية كما في النظام الفرنسي والدنماركي والسويدي......، وربط التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل, ضمن تخطيط تشترك به المجالس المحلية (حكومة وقطاعات أعمال) مع مؤسسات التعليم، وتمويل التعليم والتدريب المهني من الموازنة العامة للدولة ومن القطاع الخاص (مؤسسات العمل) . وتدعم مؤسسات التعليم بالتجهيزات و المعدات المتطورة من قبل مؤسسات سوق العمل، وتولي شركات العمل نفسها في كثير من الأحيان مسؤولية التدريب المهني المنظم تبعا لتعليمات و ضوابط رسمية بإشراف الدولة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، والإعداد التربوي للمهندسين و الفنيين العاملين في هيئات التعليم والتدريب المهني, كتأهيل مكمل

لمهنة التعليم والتدريب, ضمن برنامج التأهيل التتابعي. وهذا ما ينطبق أيضا على المديرين المتولين لإدارة مشروعات التعليم والتدريب المهنيين، وتوسع التخصصات المهنية, إذ أن بعض الدول المتقدمة تتجنب التخصص الضيق جدا, ويبنى التدريب المهني على قاعدة عريضة للتخصص تتيح لخريجي هذا التعليم مجالا واسعا من المهن ضمن تخصصاتهم في سوق العمل(الرحامنة، 2008).

**أما على مستوى الوطن العربي:**

لا يختلف اثنان على الفجوة العلمية و التقنية و بالتالي الاقتصادية التي تفصل بين الوطن العربي وبين العالم الصناعي المتقدم، بحيث تحتل اليوم الأولوية في خطط التنمية، وتسخر الإمكانيات و القدرات للتغلب عليها و محاولة اللحاق بالركب الصناعي المتطور.

عانى الوطن العربي الاستعمار عقوداً من الزمن، و بعد حصوله على الاستقلال استمر في النضال من أجل التغلب على مخلفات الاستعمار و السيطرة الغربية اقتصاديا وثقافيا، مما غيب الاهتمام بالتقنية و العلم كمسألة أساسية من أجل التنمية ؛ بينما استمر الغرب في التقدم مُسخراً كل إمكاناته من أجل رفاهيته، و من خلال القيود الاقتصادية و الديون المتراكمة التي كبلت الدول النامية و منعتها من تحقيق التقدم، مما عمق الفجوة بينهم. وبحكم التطور العلمي والتكنولوجي وباستمرار الثورة التقنية في الغرب، والانتقال إلى مجتمع المعلوماتية كمورد جديد متدفق لازالت الفجوة تتسع، في حين أن واقع الوطن العربي يدل على البعد الضائع في كثير من المجالات.

لقد تميز التعليم المتوسط في الوطن العربي بصفة عامة منذ نشأته وخلال مراحل تطوره اللاحقة بغلبة الجوانب النظرية الأكاديمية في مناهجه ، التي توجه التلاميذ نحو التعليم الجامعي، وكان ذلك من بين الأسباب الرئيسة لعزوف التلاميذ و قلة رغبتهم في الالتحاق بالتعليم الثانوي المهني والفني، وعلى الرغم من إن الدول العربية تسعى إلى التوسع سريعا في الولوج إلى التعليم و

التدريب المهني ، تبقى جودة التعليم في المنطقة منخفضة وفقاً للمعايير الدولية، حيث اثبتتت الدراسات أن  منطقة الشرق الأوسط و شمال افريقيا تملك نسبة كبيرة من الموارد البشرية غير المستغلة، و يحدد أكثر من ثلث أصحاب العمل في المنطقة النقص في المهارات على أنه عائق رئيس للعمليات التجارية (أبو غيدا، 2013).

وفي حين أخذ التعليم والتدريب المهني ينمو في العالم خلال العقود الثلاثة الماضية, فإن الأساليب الإدارية تطورت معه وتقدمت عالميا، حيث ظهرت نظريات، واتبعت أساليب كثيرة في الإدارة ؛ بينما مؤسسات التعليم و التدريب العربية ما تزال تعتمد على أنظمة بيروقراطية شديدة المركزية أدت  إلى تضييع فرص النمو, والى عدم تطابق  مناهج  التعليم و التدريب مع احتياجات سوق العمل(صالح، 2002).

ومن مظاهر  ضعف التوافق  بين محتوى  البرامج التعليمية و التدريبية التي تم إعداد الخريجين من خلالها و طبيعة و نوعية المهارات التي تحتاجها عملية التوجيه للوظائف والمهن المختلفة في سوق  العمل في الوطن  العربي بصفة عامة تعتبر البطالة بجميع أنواعها وخاصة البطالة الهيكلية لخريجي التعليم و التدريب المهني من المؤشرات المهمة الدالة على وجود خلل في العلاقة بين مخرجات التعليم  و احتياجات سوق العمل الفعلية، مما يترتب عليه ضرورة تطوير وتحسين طبيعة هذه العلاقة لتحقيق التوافق المطلوب بين محتوى المهارات وطبيعة الأداء للوظائف المختلفة في سوق العمل خاصة في ضوء برامج التوسع الصناعي والتطور العلمي والتكنولوجي (المسماري،2008).

كما تشير بعض الدراسات إلي أن هناك مشاكل أساسية في المنطقة ترتبط بجودة المهارات الموجودة بين الباحثين عن العمل، و يعزى ذلك بشكل أساسي إلي عدم المطابقة أو المواءمة بين

حاجات السوق و النظام التعليمي و الأداء الهش لأنظمة التدريب المهني و التقني(منظمة العمل العربية، 2010) ، وأكدت دراسة (الجندي، 2012) على ضعف المهارات العملية بين خريجي المدارس الثانوية الصناعية في مصر، وعلى احتياج الطلاب إلى الممارسات العملية الفعلية بما يتناسب واحتياجات سوق العمل.

ويمكن من خلال قراءة تقارير التنمية البشرية للسنوات القليلة الماضية أن نستخلص الحقائق و المؤشرات التالية عن واقع برامج التدريب المهني في الدول العربية (المغربي؛ و الودان،2009):

1. نظرا لعلاقة التدريب المهني بالمستوي التعليمي للقوي العاملة، فإننا نجد ذلك التركيب بمثابة الهرم ذي القاعدة العريضة الذي يضم الأميين و ما دون مستوي التعليم الابتدائي، و الذين يشكلون ما نسبته تقريبا 48% من القوي العاملة. هذه النسبة المرتفعة تشكل عبئا كبيرا للدول النامية في وضع خطط و برامج للتدريب المهني، تفي باحتياجات العمل و متطلبات استخدام التكنولوجيا الحديثة أو حتى المتواضعة منها، و ذلك علي عكس ما هو موجود في الدول المتقدمة.

2. إن كل اختصاصي واحد (خريج جامعي أو دراسات عليا) يقابله و في أحسن الحالات فنيان اثنان و ثلاثة عمال ماهرون و أكثر من 60% من العمال العاديين، و يشكل هذا الوضع خللا كبيرا في واقع البنية الهيكلية للقوي العاملة مما يستدعي من السلطات المختصة وإتباع سياسات تدريبية إلي جانب سياسات تعليمية، تهدف إلي الحد من هذا التوزيع الشاذ للقوى العاملة خاصة إذا ما عرفنا أن تركيب القوي العاملة في الدول المتقدمة هو 20 فنيا لكل اختصاصي واحد، و 30 عاملا ماهرا و 13 عاملا عاديا.

3. إن نسبة الفنيين و المهنيين في القوة العاملة للدول العربية هي نسبة متدنية جدا، إذ تبلغ هذه النسبة تقريبا 15%، بينما تصل في الدول المتقدمة لأكثر من 40%.

4. قلة عدد مراكز التدريب المهني نسبيا، إضافة لذلك فقد نجد أن بعض هذه المراكز عموما لا تقدم إلا خبرة محدودة للمتدربين، و قد لا تكون أحيانا متفقة مع احتياجات العمل.

ومن أهم سمات التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي: النظرة الدونية للتعليم المهني نتيجة التمييز بينه وبين التعليم العام علي مستوي المراكز التدريبية و الجامعات، باعتباره اقل مكانة من التعليم العام، و علي هذا الأساس فإن الطلبة الذين يختارون التخصصات الفنية يصنفون ضمن الحاصلين علي تعليم ضعيف، ثم ضعف اتجاهات الطلبة نحو التعليم و التدريب المهني نتيجة عدم وجود حوافز تشجع الطلبة علي الالتحاق بالتعليم الفني، سواءً أكان ذلك علي مستوي التعليم الثانوي أم التعليم الجامعي، وأيضاً التمييز الاجتماعي تجاه التعليم الفني و المهني باعتباره أقل مستوى بصفته موصلا إلي العمل اليدوي، وعدم كفاية التخصصات المهنية المتوافرة في مستوي التعليم العالي، مما أدي إلي تثبيط الطلبة عن الالتحاق بهذه التخصصات(قنوص،2004).

هذا لا يعني عدم وجود تجارب ناجحة في تطوير التعليم و التدريب المهني و أساليب إدارته بما يجعله منسجما مع محيطه العام، فهناك توجه واضح لدى بعض الدول العربية لإيجاد الآلية المناسبة والمستمرة لرصد متغيرات سوق العمل من حيث الكم والنوع، وربط احتياجات هذا السوق بالتعليم والتدريب المهني ومؤسساته، حيث تتفاوت الأقطار العربية في مستوى التحديات وطبيعتها المتحققة نتيجة تباين الأهداف التنموية والواقع الاقتصادي والثقافي والتاريخي واحتياجات المجتمع والموارد المتاحة، وهي تسعى جاهدة بأن يقوم التعليم التقني والمهني بدوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ فقد أكدت العديد من توصيات مؤتمرات العمل العربية على العمل على تطوير برامج التعليم والتدريب المهني ، و تمكين المتدربين من اكتساب المهارات والكفاءات المطلوبة لتلبية احتياجات المنشآت الإنتاجية محليا وعربيا ودوليا، وعلى تطوير أنظمة ومناهج التعليم والتدريب بما يستجيب لاحتياجات سوق العمل المتعددة و المتغيرة باستمرار بالتركيز على تحصيل المعرفة التي تدفع إلى تنمية الفكر و المبادرة و الابتكار، للتكيف مع التطورات العلمية والتقنية والتكنولوجية،

وتغيرات وسائل وأساليب الإنتاج، وخاصة بالنسبة لمجالات اقتصاد المعرفة والأنماط الجديدة للعمل (منظمة العمل العربية،2008).

كما أكد منتدى الرياض في توصيته الثانية المتعلقة بمحور دعم وتطوير منظومة التدريب، على تطوير منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني، ودعم مراكز البحوث وربط مخرجاتها بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل، مما يساعد في رفع مستوى إنتاجية العمل وزيادة القدرة التنافسية للمنتجات العربية، وزيادة الدخل القومي، وتحسين مستوى المعيشة (منظمة العمل العربية،2010 ).

وفي المملكة العربية السعودية يتطلع التعليم التقني والمهني إلى أن يحقق تنمية مستدامة تسهم في تنمية القوى البشرية، ورفع كفاءتها لتلبية احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومتطلبات سوق العمل، حسب مانصت عليه أهداف إستراتيجية التنمية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني خلال خطة التنمية الثامنة(الزامل،2012) .

وركزت استراتيجية تطوير التربية العربية لعام 2006 على أهداف التعليم المهني و التقني وأولويات الخطط ومنها: التوسع بالتعليم المهني و التخطيط له وربطه بحاجات التنمية، وإيجاد صلة وثيقة بين مؤسسات العمل و الإنتاج، وخلق قنوات واضحة ومرنة بين التعليم المهني و الثانوي الأكاديمي، والتعليم العالي وذلك استقطاب أعداد كبيرة من الطلبة، و ربط التعليم بسوق العمل واحتياجاته، و تطوير المناهج والبرامج المهنية بما يتطلبه اقتصاد المعرفة، ثم إعداد المعلمين وتطوير برامج الإعداد لمواكبة التطورات الجديدة (المصري،2008).

**التعليم الفني والتدريب المهني محليا في (ليبيا):**

أضحى التعليم عملية استثمارية شأنه في ذلك شأن الاستثمار المادي، لما له من أهمية كبيرة في تطوير الموارد البشرية، وإسهام واضح في التنمية الاقتصادية، وأحد مكونات الحاجات الأساسية لكل فرد في المجتمع .

ومن هنا برزت أهمية التعليم التقني و التدريب المهني الذي أصبح يحتل موقعا مركزيا في الإصلاحات التنموية، حيث يعد من أهم نظم إعداد و تأهيل القوى البشرية في معظم بلدان العالم، فمخرجات تلك النظم تعتبر من أهم روافد سوق العمل بهدف تلبية احتياجاته من القوى العاملة المدربة و بحيث تكون قادرة على التكيف مع المتغيرات و التطورات التي يشهدها سوق العمل و بشكل يحقق الإحلال التدريجي للعمالة الوافدة من ناحية، و الحد من ظاهرتي البطالة و الفقر من ناحية ثانية.

وإدراكا من الدولة الليبية لأهمية دور التعليم والتدريب المهني في إعداد العناصر والكوادر البشرية إعدادا علميا مهنيا، ضمن برامج وخطط منظمة ومقننة تكسبها المهارات والمعارف التي تجعل تلك الكوادر قادرة على مواكبة المتغيرات والمستجدات في مجالات التكنولوجيا والاقتصاد والمعلومات والتجارة العالمية، فقد أجرت عدة محاولات لتقييم النظام التعليمي، وطبقت سياسات مختلفة استندت إلى العلاقة بين التربية و المجتمع، كما سعت إلي اتخاذ الكثير من الإجراءات والاستراتجيات لخلق وتطوير قطاع التعليم والتدريب كميا ونوعيا؛ إذ سنت التشريعات والقوانين، ووضعت الاستراتيجيات التي تضمن الحقوق للجميع، وتوحد المعايير والمجهودات بشكل تنسيقي بين جهات الإشراف المختلفة لتحقيق الأهداف التنموية المخطط لها ومن أهم المفاهيم التي شملتها التشريعات و اللوائح (اللجنة الشعبية العامة، 2011) :

المادة (3) الباب الأول من لائحة تنظيم التعليم الأساسي و الثانوي و التعليم التقني المتوسط 2011 التي تكفل اختيار الطلاب التعليم الذي يناسب قدراتهم و تطلعاتهم، و لا يجوز إجبارهم على الانخراط في تخصصات تعليم تخالف رغباتهم، وتضع اللجنة الشعبية العامة للتعليم و البحث العلمي سنويا ضوابط لتنسيب الطلاب مع رغباتهم وحاجة المجتمع و القدرة الاستيعابية للمؤسسات التعليمية.

المادة (6) الباب الأول من اللائحة التي تنص على أن التعليم إلزامي و مجاني لجميع المواطنين في مرحلة التعليم الأساسي و التعليم الثانوي العام و التعليم التقني المتوسط في المعاهد العامة.

المادة (93) الباب الثالث من اللائحة التي تمنح المعاهد التقنية المتخصصة درجة الدبلوم الفني المتوسط.

المادة (94) الباب الثالث من اللائحة و تنص على أن تتولى اللجنة الشعبية للتعليم و البحث العلمي وضع نظام للدراسة و التدريب بالمعاهد التقنية المتوسطة يتضمن كيفية قبول المتدربين و تسجيلهم و خطط التدريب بما يضمن الاتجاه نحو التدريب العملي و الميداني و يؤدي إلى تخريج الفنيين المهرة.

وقد أنشأت الدولة قطاعات وهيئات إشرافية وتنفيذية في مجالات التعليم والتدريب لوضع الأهداف والاستراتيجيات والخطط والهيكلة (اللجنة الشعبية العامة 20، 2011) حيث تتكون اللجنة الشعبية العامة للتعليم من مستويين ؛ الأول هو الإدارة العامة التي تشرف على برامج و سياسات التعليم لمختلف المراحل التعليمية، وهناك الإدارات الفرعية في مختلف التقسيمات الإدارية المحلية، وهي الإدارات التي تعمل على تنفيذ و متابعة السياسات التعليمية.

وتم إدخال مبادئ التعليم المهني ضمن مرحلة التعليم الأساسي بتدريس مادة) التربية المهنية والتقنية( كتمهيد لمجال التعليم التقني والمهني، وتعريف الطالب بسوق العمل المستقبلي ومجالاته وإكسابه المعارف و المعلومات المتطورة ، وضمانا لتقليص نسبة البطالة فقد احتضنت الدولة المتسربين من مرحلة التعليم العام الأساسي، حيث أنشأت مراكز التكوين الأساسي للبنين لتدريبهم وإكسابهم حرفة مهنية تمكنهم من المشاركة بسوق العمل و الانخراط بمجالات الإنتاج ، يتدرب بها كل من له رغبة في اكتساب حرفة مدة تتراوح من 1 إلى 2 سنة، وإنشاء مراكز التكوين الأساسي للمرأة تكسبها حرفة للاكتفاء الذاتي ومدتها من 9 – 12 شهراً.

كما تم نشر و تشجيع التعليم التشاركي بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (79) لسنة 2007، وتنظيم التعليم المنزلي بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (544) لسنة 2007.

ودعمت ليبيا التعاون العربي والإقليمي والدولي في بعض المجالات، يذكر منها ما يلي:

**التعاون العربي والإقليمي**

تتعاون ليبيا مع العديد من المنظمات العربية و الإقليمية التربوية والثقافية والعلمية، حيث تم تنفيذ العديد من الدورات التدريبية و الحلقات العملية مع الاتحاد العربي للتعليم التقني، واتحاد الجامعات العربية، واتحاد مجالس البحث العلمي العربية، هذا إضافة إلى العديد من اتفاقيات التعاون الثنائية بين ليبيا وشقيقاتها من البلدان العربية

وفي إطار التكامل العربي برزت العديد من المؤسسات والنشاطات والبرامج المغاربية (تحت مظلة اتحاد المغرب العربي ( من أهمها: اللجنة الوزارية المتخصصة المكلفة بالموارد البشرية، والتي انبثق عنها في مجال التعليم العالي و التقني و المهني المجلس الوزاري للتكوين والتشغيل والشؤون الاجتماعية و الجالية المغاربي ، ثم الأكاديمية المغاربية للعلوم ومقرها طرابلس، وأيضاً الجامعة المغاربية و مقرها طرابلس ، و في إطار هذه المؤسسات المغاربية تم بذل الجهود للتنسيق بين مناهج التعليم الأساسي والثانوي وإجراء البحوث العلمية المشتركة وتبادل العلماء والأساتذة والباحثين والطلاب (مؤتمر التربية الدولي، 2004)

**التعاون الدولي**

حرصت ليبيا على مد جسور التعاون مع المنظمات العالمية و الدول الأجنبية، حيث عقدت عدة اتفاقيات من بينها اتفاقية تعاون مع منظمة العمل الدولية لتطوير معاهد ومراكز التدريب المهني، واتفاقية تعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ليبيا ومنظمة اليونسكو لدراسة بعض

جوانب التعليم في الدولة الليبية شملت) التعليم الأساسي –تدريب المعلمين –مدربي مراكز التدريب المهني –تعليم اللغة الإنجليز ية –تعليم الحاسوب–التدريب التقني والمهني –تقيم وصيانة المختبرات والورش التعليمية) . ، واتفاقية للتعاون مع منظمة اليونسكو في مشروع مراجعة و تقييم نظام التعليم العالي، و اتفاقيات مع منظمة اليونسكو لتجهيز المؤسسات والمراكز البحثية بمعدات وأجهزة تعليمية وتدريبية، و اتفاقيات مع منظمة اليونسكو لإنشاء مراكز علمية متخصصة، و اتفاقية التعاون بين أمانة التعليم سابقا و إدارة التكوين المهني و برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة اليونسكو لتطوير بعض البرامج مثل : تقنية المعلومات في مرحلتي التعليم و التدريب الأساسي و المتوسط، و المقررات الدراسية، و تدريب المعلمين ورفع كفاءتهم، التبادل الدولي للمطبوعات. .. (مؤتمر التربية الدولي، 2004).

**يتكون النظام التعليمي و التدريبي في ليبيا من المراحل الآتية** (اللجنة الشعبية العامة للتعليم، 2010):

1. مرحلة رياض الأطفال: وهي المرحلة التمهيدية ما قبل المدرسة.
2. مرحلة التعليم و التكوين الأساسي (و مدته 9 سنوات): و هي مرحلة إلزامية، تشمل المرحلة الابتدائية ومدتها 6 سنوات، والمرحلة الإعدادية من التعليم الأساسي مدتها 3 سنوات.
3. مرحلة التعليم والتدريب المتوسط (ومدتها 3 سنوات): وهي مرحلة الثانوية العامة تؤدي إلى مواصلة الدراسة الجامعية، والثانوية المهنية وهي مرحلة منتهية تؤدي إلى سوق العمل.
4. مرحلة التدريب و التعليم العالي (ومدته 4 – 6 سنوات): التعليم العالي يمنح شهادة الليسانس و البكالوريوس في مختلف التخصصات العلمية و الأدبية. و التدريب العالي وهي المراكز المهنية لمنح شهادة الدبلوم المهني العالي في مختلف التخصصات المهنية والتقنية.
5. الدراسات العليا: وتشمل شهادتي الإجازة العالية الماجستير، و الإجازة الدقيقة الدكتوراه.

وتفيد الإحصائيات التربوية المتوفرة عن ليبيا بأنها حققت إنجازاً في تعليم المواطنين من الذكور و الإناث على حد سواء، و لعل من ابرز الانجازات في مجال التعليم يتجلى في الزيادة في أعداد المؤسسات التعليمية، وأعداد الطلبة، والمعلمين بمرحلتي التعليم الأساسي و التعليم المتوسط (اللجنة الشعبية العامة، 2011).

لقد مر التعليم المتوسط بتغيرات أساسية وجوهرية في فلسفته ومناهجه وعلاقته بالتدريب و التعليم العالي وسوق العمل، ومن أهم هذه التغيرات النظرة الوظيفية المزدوجة لهذه المرحلة بمعنى إعداد خريجيها لمواصلة الدراسة بالتعليم والتدريب العالي، وفي نفس الوقت تأهيلهم لسوق العمل والإنتاج بتزويدهم بأساس من المهارات والمعارف التخصصية التي تساعدهم على مزاولة مهنة منتجة. حيث تتعدد مؤسساته التعليمية والتدريبية بمستوياتها المختلفة فشملت مدناً عدة، بلغت في مستوى التعليم الفني المتوسط(382) معهدا، منها (27) معهدا في مدينة طرابلس، وتم إدخال تعديلات متتالية على هذه المرحلة، نظرا لأهميتها حيث أنها تهدف إلى تدريب المتدربين بهدف اتقان المهارات، للايفاء بمتطلبات المهن في التخصصات المحددة القادرة فنيا على البناء في مجالات العمل الفني والمهني، إضافة إلى العمل في القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة، حيث صممت المناهج بنسبة % 70تدريب عملي و % 30 تمثل الحد الضروري من المعارف النظرية للتخصصات المعتمدة على مستوى المناطق الليبية وهي (إدارة المعاهد الفنية المتوسطة، 2013):

- المهن الميكانيكية: وتضم التخصصات الآتية:
  - الميكانيكا العامة
  - ميكانيكا السيارات
  - اللحام و أعمال الصاج
  - النجارة و تنجيد الاثاث

- ميكانيكا مركبات ثقيلة
- التبريد و التكييف
- تقنية المصاعد
- السباكة
- ميكانيكا الآت زراعية
- المهن الكهربائية و الالكترونية: و تضم التخصصات الآتية:
- التمديدات الكهربائية الصناعية
- صيانة المحركات و المحولات
- أجهزة الإذاعتين
- صيانة المعدات الكهربائية تقنية الحاسوب
- نقل و توزيع القدرة الكهربائية
- أجهزة القياس و التحكم في العمليات
- أجهزة الاتصالات السلكية واللاسلكية
- المهن الهندسية: و تضم التخصصات الآتية:
- البناء بالطوب و الخرسانة
- نجارة الخرسانة
- السمكرة و الصرف الصحي
- مساحة الأراضي
- اللياسة و التبليط
- الطلاء و الديكور

- الرسم الهندسي المعماري

- المهن الزراعية: وتضم التخصصات الآتية:

- الإنتاج النباتي

- وقاية النبات

- الغابات و المراعي

- البيطرة

- الإنتاج الحيواني

- ميكانيكا الآت زراعية

- حفر الآبار و صيانتها

- المهن الفندقية: و تضم التخصصات الآتية:

- الإيواء (التدبير الفندقي)

- فن الخدمة

- المكاتب الأمامية

- إنتاج الطعام

- مهن الصيد البحري: و تضم التخصصات الآتية:

- الصيد البحري

- صناعة قوارب الصيد

- المهن الشاملة للمرأة: و تضم التخصصات الآتية:

- الصناعات النسيجية والجلدية

- المهن الفندقية

- الرسم الهندسي المعماري
- برمجيات الحاسوب

-أجهزة الإذاعتان

ورغم الجهود المبدولة ؛ إلا أن التعليم في ليبيا قد عانى التهميش فترة من الزمن، مما أنتج مخرجات توصف في عمومها بالقصور عن القيام بما يتوجب عليها القيام به في الحياة العملية، حيث تغلب الجانب الكمي على الجانب النوعي الذي انعكس سلبا على مخرجات مؤسسات التعليم و التدريب المهني، وأدى إلى عدم التناسب بين خريجي هذه المؤسسات و الاحتياجات الفعلية للقطاعات الإنتاجية المختلفة، الأمر الذي نتج عنه بروز ظاهرة الباحثين عن العمل بين حملة الشهادات (المغربي؛ و الودان،2009)، إضافة إلى النقص في الوسيلة، والعجز في الأستاذ والقصور في المقر، وعدم اكترات المسؤولين بأداء مهامهم وواجباتهم، وبذلك يقضي الطالب أو المتدرب مدته في المعهد ليتخرج بمستوى طالب ضعيف نسبيا(الضعيف، 2001).

كما يمكن استخلاص بعض النتائج الموثقة في تقرير التنافسية الشاملة الصادر عن المركز العالمي للتنافسية و الأداء التابع للمنتدى الاقتصادي الدولي لعام 2012، باعتماده على بيانات ما قبل سنة 2011 حيث أن أحداث عام 2011 لا تتضمن معلومات أو بيانات لها دلالة إحصائية في استخلاص النتائج و الأحكام و من النتائج ما يلي (القلالي، 2012):

حاول التقرير أن يوضح كيفية فهم وقياس النمو النوعي من منظار تنافسي يضع في اعتباره تشخيص النواحي الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وتضمن مسحاً لعدد 139 دولة منها خمس عشرة دولة عربية من بينها ليبيا،استند في تحليله على أداة تقيس الأسس الاقتصادية الجزئية والكلية للتنافسية، وتتوزع العناصر إلى مجموعات تتكون من أثنى عشر ركناً تنافسيا ويعطي أوزانا من خمس مراحل (من الأقل إلى الأكثر نمواً) حسب مرحلة التطور الذي ينتمي إليها الاقتصاد المعني .

إن موقع ليبيا التنافسي المتأخر الترتيب( 100) يفسر كونها كانت تواجه صعوبات كبيرة متعلقة بعدم كفاءة أسواق السلع والعمل والمال ، بالإضافة إلى البنى الأساسية غير المتطورة، والمستوى المتدني لتبني التكنولوجيا ، وسوء الإدارة ، وعدم الحرص في مجال الإنفاق ، و غير ذلك من المعوقات التنموية.، التي ما هي إلا أعراض لأزمة نظام الحكم في ليبيا آنذاك، وبأكثر تفصيلا للمؤشرات التي لها علاقة مباشرة بالتعليم في ليبيا تتضمن:

- نوعية النظام التعليمي، والذي كان لليبيا في العام الدراسي 2009-2010 الترتيب الأخير عالميا و عربيا والتي تتساوى فيها مع الترتيب (139).
- نوعية المؤسسات التعليمية، والذي كان لليبيا الترتيب (137)على مستوى العالم، والترتيب الأخير على المستوى العربي.
- توفير الأبحاث التخصصية و الخدمات التدريبية محليا و الذي كان لليبيا في العام الدراسي 2009-2010 ترتيب (134)على المستوى العالم، و الترتيب (139) على المستوى العربي.
- تواجه ليبيا مجموعة من التحديات نتجت عن التطورات والتحولات العلمية والتكنولوجية والانفتاح الاقتصادي على العالم. ومن أهم التحديات والصعوبات وأوجه الضعف لبرامج التعليم والتدريب التقني والمهني في ليبيا ما يلي (البشتي،2005) :
- عدم توفر المعلومات والبيانات المفصلة عن احتياجات سوق العمل الفعلية الحالية والمستقبلية ومواقع الإنتاج المطلوبة، مما يؤدي إلى ضعف إعداد برامج التعليم والتدريب التقني والمهني وارتجاليتها.
- الافتقار للتخطيط العملي المدروس للتوزيع الجغرافي لمؤسسات التعليم والتدريب من حيث الكيف والكم، ووفقا لحاجة كل منطقة وحاجة السوق الفعلية لكل بيئة.

- ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم والتدريب ومواقع الإنتاج والعمل، وعدم ربطها بالتدريب العملي الميداني الذي يمنح الطلاب القدرة علي استيعاب المهنة وإجادتها والتأقلم مع بيئة العمل والتعود على العمل الإنتاجي الجماعي.
- تدني مستوي كفاءة التدريب وعدم مواكبته للتطور التكنولوجي المتسارع لسوق العمل والإنتاج ووفقا للوظائف والمهن المستحدثة.
- تدني مستوي أداء المدرسين والمدربين أدى إلى تدني مستوى العملية التعليمية والتدريبية وبالتالي أدى إلى انخفاض مستوى استيعاب الطلاب.
- ضعف الإدارة التعليمية والتدريبية وعدم قدرتها على تطوير وتحسين وإدارة المؤسسات.
- عدم متابعة الخريجين بعد التخرج للاستفادة من معلومات التغذية الراجعة من مواقع العمل والإنتاج لمراجعة البرامج والمناهج وإعادة تقييمها وتطويرها وفقا للإيجابيات والسلبيات الواردة.
- رغم فتح المجالات الملائمة للمرأة فما زالت التقاليد الاجتماعية تمنعها من الانتساب لهذه المجالات أو العمل فيها، وتفضل المجالات الإدارية والخدمية بما في ذلك المتحصلات على شهادات تقنية ومهنية.
- ضعف الخدمات الاستشارية والإرشادية والتوجيهية التي تدعم التعليم والتدريب والإنتاج.

إن وضع ليبيا يؤثر على تأهيل الجيل الجديد بكامله ، و يصبح من الضروري مواجهة التحديات بتطوير منظومة التعليم بوجه عام، والتعليم المهني بوجه خاص، ووضع الإستراتيجية التربوية في أعلى سلم الأولويات لمعالجة الجوانب المتدنية و الاستفادة من التجارب العالمية و الدولية، و رفع إنتاجية المواطن عن طريق التدريب و التأهيل المستمر، والارتفاع بقدراته التنافسية حتى يتمكن من مواكبة ما يحدث في العالم إلى جانب سد احتياجات سوق العمل، وهذا يتطلب من

المؤسسات التعليمية و التدريبية أن لا تكون مجرد مكان لمنح المؤهلات العلمية ، أو الارتقاء بأعضائها في السلم الاجتماعي، أو الحصول على العمل لتلبية الحاجات الأساسية للحياة، فهذه المؤسسات التي هي نبع المعرفة ومستقرها، تعقد الأمل في طلابها، وأعضاء هيئة التدريس فيها، وقيادات هذه المؤسسات، بأن تتفاعل مع المجتمع، وتتحسس مشكلاته وهمومه ، وتتعرف على مصادر التخلف فيه عن طريق تدريبهم وربط أبحاثهم و دراساتهم بمشكلات المجتمع، ولتمثل البيانات و الإحصاءات و الدراسات نقطة النهاية في عهد ماض، ونقطة البداية للعمل المنتظر في المستقبل و التغيير نحو الأفضل.

**نماذج للتعليم والتدريب المهني في بعض الدول الأجنبية والعربية:**

**نموذج الولايات المتحدة الأمريكية** (الزامل، 2012):

برنامج التربية المهنية والتقنية (CTE) برنامج دراسي للمرحلة الثانوية، يمنح الشهادة المتوسطة ويركز على التخصصات المهنية المتوافقة مع متطلبات سوق العمل، وهو من البرامج الواسعة الانتشار في أمريكا، يعنى بإعداد الكوادر المهنية والتقنية في المجالات المختلفة الزراعية والصناعية بكافة أنواعها وكذلك الأعمال التجارية والتكنولوجية، مثل استخدام تكنولوجيا صيانة وإصلاح السيارات. هذا البرنامج يربط الجانب الأكاديمي للدراسة بالجانب المهني والتقني ويؤهل الشباب لأن يكونوا أعضاء في مهن وأعمال فنية مختلفة، بهدف ربط التعليم الأكاديمي بالمهن المختلفة في سوق العمل وربط الكيانات التعليمية بالكيانات الاقتصادية الموجودة في البيئة، ويقوم البرنامج بتحقيق احتياجات وتخريج أفراد مؤهلين لشغل المهن مستقبلا.

تعتمد الولايات المتحدة الأمريكية آليات وقنوات متنوعة لتعزيز الشراكة بين مؤسسات التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل من خلال الاتفاقيات، ويمكن تلخيصها فيما يأتي:

- تنظيم اتفاقيات المشاركة التي تحدد أسس وآلية تنفيذ البرامج مع خبرات ومواقع العمل المهنية وتسهل الانتقال من المدرسة إلى العمل.
- توفير الفرص التدريبية للتلاميذ والمتدربين في مواقع العمل وتوجيههم وتقويم أدائهم.
- المشاركة في المراقبة والإشراف على التدريب من خلال تعاون وتنسيق المسؤولين في مؤسسات سوق العمل مع المعنِيين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني .

ولضمان استمرار نجاح البرنامج تقوم جمعيات خريجي الطلاب بتحقيق هدفين رئيسين :

**الأول:** التركيز على ربط البرنامج بمتطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

**الثاني:** السعي إلى توظيف خريجي البرنامج.

وقد أحدث هذا البرنامج وجمعيات الطلبة المتخرجين منه تغيرا كبيرا في نظرة المجتمع الأمريكي للعمل، ففي الماضي كان الفلاحون يتركون مزارعهم ويهاجرون إلى المدينة طلبا لحياة أفضل؛ ولكن عندما أنشئت جمعية مستقبل الزراعة الأمريكية 1928 م قامت بتدريس الزراعة في منهج المدارس العامة لإكساب مهارات الزراعة ومهارات الإنتاج الزراعي والتوعية بدور الزراعة في التنمية وخلق اتجاهات ايجابية عند الشباب الصغار نحو مهنة الزراعة، كما يقوم البرنامج بإكساب الفلاحين المهارات اللازمة لتحسين الزراعة وعمل المشاريع الزراعية الناجحة، وبالتالي قلت هجرة الفلاحين، وحاليا يقوم برنامج التعليم المهني والفني على إكساب الطلاب المهارات والمعارف اللازمة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في الزراعة وتقديم فرص عمل مغرية، وتعزيز الاهتمامات والاتجاهات نحو العمل في المناطق الزراعية، وحث رجال الأعمال على عمل مشاريع في المناطق الزراعية.

**نموذج اليابان** (منتدى الرياض الاقتصادي،2011)

من أبرز الملامح التي يتسم بها التعليم والتدريب التقني والمهني في اليابان الأسلوب النظامي الذي يتبع في وضع الخطط ؛ ويقتضي هذا الأسلوب مسحاً سنوياً للمهارات المطلوبة في سوق العمل، من خلال اختيار وزارة العمل لعينة من المصانع للتعرف على احتياجاتها، ثم تضع خطة عمل خماسية تتولى كل محافظة وضع خطة خاصة بها عن طريق مجلس التدريب الفني التابع لها.

وتهتم المناهج التقنية والمهنية بإعطاء الطالب خلفية واسعة في العلوم الإنسانية التي تساعد الطالب على فهم ما يدور في المجتمع من مشكلات، ومن أدوار إيجابية وسلبية للتقدم التكنولوجي، ومهارات التفكير المستقل ووضع الحلول للمشكلات التقنية وتطويرها بما يتناسب مع ظروف البيئة المحلية.

كما يوجد نوعان أساسان للتدريب المهني والتقني: النوع الأول، أنظمة التعليم الرسمية من خلال إنشاء مدارس وكليات للتعليم التقني والمهني، والنوع الثاني، التدريب خارج النظام الرسمي: وذلك من خلال برامج التدريب قبل التوظيف، والتلمذة المهنية، ومراكز التدريب التقني والمهني المنتشرة، ولتحقيق نظام الشراكة بين المؤسسات الأكاديمية والصناعية ومدارس ومراكز التعليم والتدريب المهني، اعتمدت اليابان على آلية إبرام الاتفاقيات شبه الرسمية طويلة الأمد وبموجبها تقوم مؤسسات سوق العمل توفير الاجهزة والمعدات للمدارس ومراكز التعليم والتدريب المهني، و استثمار خبرات سوق العمل وتقديمها لتطوير المناهج والبرامج الدراسية والتدريبية والمساهمة في تنفيذها، و توفير فرص التدريب الميداني للتلاميذ والمتدربين في مواقع العمل، و تشجيع المتفوقين والمتميزين بإنجازاتهم بحوافز اقتصادية وتمكينهم بوظائف، و توجيه التلاميذ والمتدربين نحو سوق العمل.

لقد أدى التنسيق بين التعليم النظامي والتدريب في مواقع العمل في اليابان إلى تطوير الموارد البشرية، حيث يضمن التعليم الإلزامي في المدارس لمدة تسع سنوات إتقان المهارات الأساسية من

قراءة وكتابة ورياضيات وعلو، كما تتولى المدارس تزويد الطلاب بالمهارات الضرورية للعمل بفعالية ضمن فريق، ويقوم أصحاب العمل بتدريب الخريجين ليصبحوا ملمين بالعمل الذي سوف يوكل إليهم. بالإضافة إلى تدريب المبتدئين على نوعين من المهارات هي: المهارات الفنية، وعلاقات العمل، فيعزز كل منهما الآخر، ويعتمد على الصلة الوثيقة القائمة بين التعليم المدرسي النظامي والتدريب في مواقع العمل.

وبهذا من خلال آلية الشراكة تطور مستقبل التعليم والتدريب المهني، وعولجت المشكلات الكبيرة التي تعترضه، كما ثم تشجيع التلاميذ والمتدربين لاكتساب المؤهلات المهنية لدعم الطلب المتزايد على قوة العمل.

**نموذج المملكة العربية السعودية في التدريب التقني والمهني**(الزامل،2012):

تقوم المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني بالسعودية بتنفيذ البرامج المتصلة بالتدريب التقني والمهني العالي و المتوسط في مجالاته المختلفة كالصناعة و الزراعة و التجارة، والتدريب على رأس العمل حيث ربط الدراسة النظرية بما يقابلها في سوق العمل ، و إجراء البحوث والدراسات المهنية لتطوير الأداء والكفاية الإنتاجية للقوى العاملة من خلال عدة إدارات عامة ؛ ويوجد نوعان من برامج التدريب التقني والمهني :الحكومي ، والقطاع الخاص ، وفيما يتعلق بالتدريب المهني للمرحلة المتوسطة تعتبر المعاهد المهنية الصناعية من المؤسسات الحكومية المسؤولة على التدريب المهني وقبول الطلاب من خريجي المرحلة الإعدادية، وهي تقوم بإكساب الطالب المهارات التي يحتاجها سوق العمل السعودي.

ويوجد عدة أنواع من مؤسسات القطاع الخاص مسؤولة عن التدريب المهني والتقني هي:

- المعاهد والمراكز الأهلية الربحية، وتهدف إلى تنمية الموارد البشرية من خلال تشجيع القطاع الأهلي للاستثمار في التدريب، بما يسهم في سد حاجة سوق العمل من القوى البشرية المؤهلة من خلال الترخيص للقطاع الأهلي بالتدريب والإشراف عليه، وتحديد معاييره الفنية، وتقدم عدة برامج تدريبية في فترات زمنية محددة.
- المعاهد والبرامج غير الربحية وهي نتيجة الشراكة الإستراتيجية بين محافظ المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وممثلي الجهات المساهمة من القطاع الخاص.
- كما توجد بالمملكة السعودية عدة مؤسسات للتدريب التقني والمهني لكل من البنين والبنات، وإعادة تأهيل القوى البشرية، والاستفادة منها وبخاصة نزلاء السجون لكل من الجنسين.

**نموذج الأردن في التدريب المهني**(المصري،2008):

كان أسلوب الإعداد والتدريب المهني في الأردن هو التعليم المهني داخل المراكز والمعاهد الصناعية، حيث يكون المتدرب متفرغا داخل المراكز التدريبية . و حتى عام1972 باشرت وزارة التربية والتعليم بتجارب حول أسلوب آخر من الإعداد والتدريب، ساهمت فيه المؤسسات الصناعية والشركات ومواقع العمل، وقد نفذت الوزارة عددا من الدورات وبرامج تدريب رفع الكفاءة للعمال الممارسين، وتدريب المشرفين ، وذلك ضمن الخطة القومية للتدريب المهني التي تتبناها وزارة التربية و التعليم ، وقد برزت الحاجة إلى التوسع في هذا النوع من الإعداد المهني في المصانع ومواقع العمل ، لما لهذا النوع من التدريب من ميزات كثيرة منها: تكلفة التدريب المنخفضة وانخراط المتدربين في سوق العمل أثناء فترة التدريب و قد اعتمدت خطة شاملة لتطوير النظام تركز على:القيام بتطوير شامل للبرامج، ورفع مستوى التأهيل للمعلمين والمدربين في مجال التعليم والتدريب المهني، وتحسين برامج التدريب أثناء الخدمة.

وقد كان هناك تعاون بين منشآت التعليم و التدريب المهني مع المؤسسات الاقتصادية يهدف إلى تعريف الطالب أو المتدرب على مزايا العمل الحقيقي ومواصفاته و إدارته ومهامه، و تهيئة الطالب أو المتدرب للعمل من الناحيتين البدنية والنفسية، وتكييف المنشآت التعليمية والتدريبية مع التغيرات الحاصلة في سوق العمل، ثم المساهمة في تهيئة فرص عمل للخريجين.

**ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة**

أجرى **الطراونة(2000)** دراسة تقويمية للمشكلات الفنية والإدارية في المدارس والمراكز المهنية في محافظة الكرك في الأردن من وجهة نظر المديرين والمعلمين، استخدم فيها المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (80) مديرا ومعلما، وتم بناء استبانه مكونة من) 66 (فقرة موزعة على سبعة أبعاد تمثل المشكلات الفنية والإدارية، وبينت نتائج الدراسة أن من بين المشكلات التي يواجهها المديرون والمعلمون، ذات الصلة بالطلبة، ونظرتهم للتعليم المهني: اقتصار التعليم المهني على الطلبة ذوي التحصيل الدراسي المتدني، واتجاهات الطلبة السلبية نحو التعليم المهني، وعدم إقبال الطلبة على التعليم المهني لعدم توافر فرص لمتابعة التعليم الجامعي، وأن من بين المشكلات التي يواجهها المديرون والمعلمون، ذات الصلة بالمجتمع المحلي ونظرتهم للتعليم المهني: الاتجاهات السلبية لأولياء الأمور نحو التعليم المهني، و إهمال الإدارة التعليمية فيما يتعلق بأهمية ودور الإعلام في تنمية الاتجاهات الايجابية نحو التعليم المهني.

وأجرى **ولكر(2000، Walker)** دراسة نوعية هدفت إلى تقصي أهمية إعداد معلمي التعليم المهني في المرحلة الثانوية من وجهة نظر التربويين و المسؤولين الحكوميين العاملين في التعليم المهني في البرتا / كندا. استخدمت الدراسة المقابلة المعمقة, فتم مقابلة (5) معلمين في التعليم المهني, و (3) مسؤولين من مؤسسة التعليم في البرتا من ذوي الخبرة الواسعة في التعليم المهني، وقد بينت نتائج الدراسة أن الخلفية العلمية المتخصصة و المعرفة و الوظيفة المتخصصة لأفراد الدراسة هي السبب في توظيفهم كمعلمين للتعليم المهني حتى أصبحوا معلمين محترفين، وخلصت الدراسة إلى توصيات منها : إن التعليم و التدريب المهني يجب أن تكون برامجه منفتحة ومرنه ومركزه على الطالب والمعلم المهنيين.

وأجرى **يلدرم وسيمسك (Yildrim&Simsek,2001)** دراسة هدفت إلى تقييم فاعلية و كفاءة المناهج في المدارس الصناعية التركية، من حيث مدى ملاءمة المناهج الحالية لسوق العمل في قطاع الصناعة، وتقييم الاحتياجات لهذا القطاع من مخرجات التعليم الصناعي ، و الجهود التي تبدل في تطوير المناهج، والعلاقة بين المدرسة وقطاع الصناعة، وبرنامج التدريب الميداني.

قام الباحثان بإجراء المقابلات الفردية و الجمعية للعينة المكونة من (14) مديرا من المدارس الصناعية، و(24) مديرا من الشركات و المؤسسات الخدمية، و(14) منسقا لبرامج التدريب، و(68) معلما من التعليم الثانوي الصناعي، و(95) طالبا من المدارس الصناعية، و(70) عاملا من قطاع الصناعة. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: إن المناهج المطبقة في التعليم الصناعي لا تتماشى مع احتياجات سوق العمل في قطاع الصناعة بسبب توحيدها في جميع مناطق تركيا، ذلك أن لكل منطقة احتياجاتها الخاصة بها، و أن المهارات العملية الموجودة في محتوى مواضيع الدراسة لا تتناسب مع ما يستخدم في سوق العمل، و تأكيد سوق العمل لقطاع الصناعة على الاهتمام بالمهارات العملية و العقلية، وذلك لدخول الالكترونيات و برامج الحاسوب في معظم الأجهزة والمعدات الصناعية.

**كما أجرى حمدان(2002)** دراسة هدفت إلى تقويم مشكلات المدارس الثانوية الصناعية الحكومية في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين، وتحديد أثر بعض المتغيرات على التقويم، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانه كأداة للقياس ؛ تكونت من(62) فقرة وزعت على عينة قصدية تكونت من(120) معلما، فكشفت نتائج الدراسة عن بعض العوامل المؤثرة في كفاءة خريجي التعليم المهني، وحالت دون تناسبها مع حاجة سوق العمل كماً وكيفاً منها: عدم ملاءمة المناهج مع التغيرات التكنولوجية ، ونقص الإمكانات و التجهيزات، وعدم كفاية المعلمين و ضعف مستوى تدريبهم ، و التحاق الطلبة ضعيفي التحصيل وغير القادرين

على النجاح أكاديميا بقطاع التعليم المهني، و النظرة الدونية للتعليم المهني وللملتحقين به، وتوصلت الدراسة إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير العمر، ومكان السكن، ومجال التدريس (نظري أو عملي)، وسنوات الخبرة، وموقع المدرسة في تقييم مشكلات المدارس الثانوية الصناعية الحكومية من وجهة نظر المعلمين فيها. ووجود فروق دالة إحصائيا تعزى إلى تغيير المؤهل العلمي في ثلاثة مجالات من البرنامج التدريبي: مجال التنظيم، ومجال مشكلات المناهج، ومجال مشكلات الأهالي و الطلبة من وجهة نظر المعلمين فيها، وقدمت الدراسة بعض التوصيات لحل بعض المشكلات.

و**أجرى شيفانج(Chifang, 2002)** دراسة استهدف من خلالها البحث عن الكفايات والاحتياجات التربوية من تكنولوجيا التعليم لمعلمي التعليم المهني والتقني، ومقارنة ذلك مع الواقع الموجود في كل من (50) مدرسة في المنطقة الوسطى من ولاية أوهيو في الصين، و (22) مدرسة في منطقة كاوشيونغ في تايون، وقد تم استخدام نموذج مقنن لتقييم الاحتياجات , و تصميم استبانه لجمع المعلومات حول الخصائص المميزة لعملية التعليم المهني , ومدى إدراكهم لأهمية تكنولوجيا التعليم وكفايتها في تعليمهم. تم تطوير الاستبانه من نسختين متوازيتين؛ نسخة إنجليزية استخدمت في أوهايو ونسخة بلغة الماندرين (صينية) استخدمت في تايوان، وقد أظهرت النتائج تحديد أفضل (10) كفايات تكنولوجيا التعليم لتلبية الاحتياجات التعليمية، وصنفت الكفايات التعليمية في ثلاثة مجالات: الإعداد،والصيانة، وإصلاح الأعطال في نظام الحاسب، والاتصالات كحاجات تربوية من قبل معلمي التعليم المهني.

**وأجرى العجلوني (2003) دراسة** هدفت إلى التعرف على المشكلات التي يواجهها المعلم والمدرب المهني في مؤسسة التدريب المهني في الأردن و الحلول المقترحة لها. تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمدربين في مختلف المراكز و المعاهد التدريبية التابعة لمؤسسة التدريب

المهني، وتكونت العينة من (210) ما بين معلم و مدرب تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام استبانه لقياس المشكلات، ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة: وجود عدد من المشكلات بدرجة متوسطة من الحدة يعاني منها المدربون و المعلمون في مؤسسة التدريب المهني لها صلة بالإدارة، و البنية التعليمية، والطلبة، و المشكلات الشخصية والاقتصادية والاجتماعية، أبرزها تدني مستوى الرواتب للمعلمين و المدربين قياساً بالجهد المبذول، ومركزية الإدارة و تعقيد الإجراءات الإدارية المتعلقة بتسيير المعاملات الرسمية في المراكز التدريبية، ووجود فجوة اتصال بين الإدارة و المعلم و المدرب، وعدم مناسبة موقع المركز التدريبي من حيث بعده عن الخدمات العامة، وعدم توفر البرامج الترويحية، وقلة التجهيزات التعليمية و متطلبات التدريب، وتدني مستوى الطلبة علميا وسلوكيا. وقد قدم الباحث حلولاً مقترحة لمعالجة بعض المشكلات.

وقام كل من **الجعفري ؛ ولافي (2004)**بإجراء دراسة استهدفا منها تقييم مدى ملاءمة كفاءة خريجي المؤسسات التعليمية الفلسطينية، في(التعليم المتوسط، والتعليم العالي) لمتطلبات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، وقد بلغت عينة الدراسة(1126) فرداً. حيث اختيرت عينة طبقية عشوائية من خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة و الكليات المهنية، ممن تخرجوا خلال الفترة (1994–2000) في عدة تخصصات من جميع المحافظات. وقد اشتملت العينة على (395) من الخريجين المنخرطين في سوق العمل، و(114) من الخريجين العاطلين عن العمل. بالإضافة إلى عينة المُشَغّلين(385) وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئات التدريسية (232). وقد استخدمت الدراسة الاستبانات لجمع البيانات الأولية من الفئات المشمولة في العينة، كما استخدم أسلوب التحليل الكمي لتحقيق هدف الدراسة. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: عدم توفر المعلومات الكافية عن الوظائف الشاغرة والقطاعات التي تعاني من نقص في الكوادر البشرية المؤهلة، التي يمكن أن يكون لها دور في توجه الطلبة نحو التخصصات ذات العلاقة بسوق العمل،

كما بينت الدراسة أن الخريجين العاملين يفتقرون إلى معظم المهارات اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل. وأظهرت أيضاً فيما يتعلق بإطار الشراكة بين كل من مؤسسات التعليم وسوق العمل، ضعف العلاقة التبادلية بين الطرفين نتيجة افتقار القطاع الخاص للعناصر البشرية المؤهلة، وعدم توفر الإمكانات المالية لدعم وسائل التدريس في مؤسسات التعليم.

وقام **رويرتس ودايلر (Roberts and Dylor ,2004)** بدراسة هدفت الى تقويم الكفايات التدريبية للمعلم الزراعي في المعاهد الزراعية في أمريكا وتحديد احتياجاته منها، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين المهنيين في ولاية تكساس, واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (151) معلما, كما استخدمت الاستبانه كأداة للدراسة تكونت من (80) فقرة, وتوصلت النتائج إلى وجود قصور في مستوى أداء المعلم الزراعي، وحددت احتياجاته فيما يتعلق بالكفايات التدريبية في تطبيق المنهاج، واستخدام التكنولوجيا الزراعية، وتخطيط وإدارة البرامج، والتطوير والنمو المهني الذاتي، ثم أوصت بأن يتم تزويد المعلم الزراعي بالمعارف الفنية والمعلومات والمهارات الذهنية واليدوية المرتبطة بالمهنة.

وأجرت **أبو عصبة (2005)** دراسة تقويمية هدفت إلى تحديد درجة المشكلات التي تواجه التعليم في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية ، من وجهة نظر المعلمين والطلبة. أُجريَت الدراسة على عينة عشوائية بلغ عددها(132) معلماً ومعلمة ، و(479) طالباً وطالبة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانتين: الأولى للمعلمين المهنيين، مكونة من (62) فقرة، موزعة على ستة مجالات لقياس المشكلات المتوافرة ، و الثانية تتعلق بالطلبة في المدارس المهنية ، مكونة من (45) فقرة موزعة على خمسة مجالات. و من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الدرجة الكلية للمشكلات التي تواجه التعليم المهني، من وجهة نظر المعلمين كانت كبيرة جداً، حيث كان مجال التمويل في المرتبة الأولى للمشكلات المتوافرة ، ومشكلة نظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني، و

التحاق الطلبة ذوي المعدلات المنخفضة بنظام التعليم المهني، وضعف شعور خريجي مدارس التعليم المهني بالاعتزاز والانتماء لمجتمعهم، ومشكلة ضعف وسائل وتجهيزات الأمن والسلامة، وقلة الورش و المعامل العلمية، وضعف تحديث التجهيزات في الورش والمعامل لتتلاءم مع تطورات سوق العمل، كذلك ضعف الإدارة في تقييم نظام التعليم المهني، وعجزها عن رسم سياسات مستقبلية حول الاحتياجات التدريبية بما يتوافق مع سوق العمل، وافتقار نظام التعليم المهني إلى الخطط التحفيزية كالبعثات و الدورات، وقلة تركيز مناهج التعليم المهني على المهارات المهنية الخاصة بوظيفة محددة، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تتعلق بمشكلات التعليم المهني من وجهة نظر المعلمين والطلبة تعزى لمتغيرات النوع، أو الصف، بينما كانت دالة إحصائيا تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بالنسبة للمعلمين، ولمتغير التخصص المهني بالنسبة للطلبة.

وأجرى **السلطان (2006)** دراسة عنيت بتقويم برامج التدريب التعاوني المقدمة لطلاب المعاهد الفنية الثانوية التابعة لمؤسسة التعليم الفني و التدريب المهني في منطقة الرياض، وقد هدفت إلى تحديد مدى فعالية برامج التدريب التعاوني ما بين مؤسسات التعليم الفني وقطاعات العمل في السعودية، ومعرفة خصائص برامج التدريب التعاوني والآليات و الوسائل التي تتبعها تلك البرامج والمعوقات التي تواجه تطبيقها. تكوّن مجتمع الدراسة من طلاب المعاهد الفنية الثانوية والمعلمين والمشرفين من ناحية، ومن منسقي التدريب التعاوني في مؤسسات الخدمات والإنتاج في القطاع الخاص من الناحية الأخرى ، و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وطبّق استبانه كأداة للدراسة على عينة طبقية عشوائية قوامها ( 562) فرداً. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ، أبرزها ضعف المشاركة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني و قطاعات العمل، و كشفت الدراسة عن ضعف الإدارة في تصميم برامج التعليم والتدريب في ضوء احتياجات مؤسسات الإنتاج والخدمات في القطاع الخاص، وأوضحت أن الافتقار إلى التنسيق بين المعاهد الفنية و مؤسسات الإنتاج

وصعوبة توفير فنيين متخصصين-للتدريب- داخل الشركات والمصانع، تُعتبر من المعوقات التي تحول دون تعزيز الشراكة أو انتشار التعاون، وبينت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين رؤية أفراد عينة الدراسة نحو الأهمية النسبية لبعد المعوقات تعزى إلى كافة خصائص التدريب، ونحو الأهمية النسبية لبعد الفوائد المترتبة على المشاركة في برامج التدريب التعاوني تعزى إلى مجال التدريب والجهة المشاركة، كما تضمنت الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات لتطوير برامج التدريب المهني.

كما أجرى **قجة(2006)**دراسة هدفت إلى تشخيص صعوبات التدريب المهني من وجهة نظر المدربين و المدرسين والمتدربين في المراكز المهنية العليا و المتوسطة في ليبيا،وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من المراكز المهنية المتوسطة في كل من منطقة غريان، سبها، ترهونة، و اختار الباحث العينة العشوائية لطلبة الصفوف المنتهية (السنة الدراسية الأخيرة) للمناطق المحددة كل حسب الكثافة السكانية فبلغ عدد عينة الطلبة (280) طالبا، و (70) معلما ومدربا، واستخدم الباحث استبانتين لجمع المعلومات المتعلقة بالمعوقات العملية التي تواجه الطلبة في تدريباتهم أثناء فترة دراستهم في المراكز المتوسطة المهنية : إحداهما موجهة للطلبة ، والأخرى إلى المدرسين والمدربين الذين يشرفون على الطلبة ، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم رضا الطلبة عن دراستهم بشكل عام في مراكزهم التدريبية، و أن هناك معوقات سلبية تؤثر على استفادة الطلبة من التدريب العملي في مراكزهم تتمثل في : نقص التجهيزات و المشاغل التطبيقية التي تفي بغرض التطبيق العملي المنسجم مع مواقع العمل الميداني، ومحدودية كفايات المدربين وبناءً عليه قدم الباحث جملة من التوصيات لتحسين التدريب العملي.

**وأجرى القرشي (2006)** دراسة هدفت إلى تقييم تطور نظام التعليم الفني و التدريب المهني كما ونوعا، وأثر مخرجاته على سوق العمل لقطاع الصناعة في محافظتي (عدن وتعز) بالجمهورية اليمنية. بعنوان " أثر مخرجات التعليم الفني و التدريب المهني في الصناعة " حيث تكون مجتمع الدراسة من القطاع الصناعي (الخاص و المختلط) ، وتم اختيار عينة قصدية تضم (32) مدير مصنع، و (10) من عمال المصانع، وقد أعتمد الباحث على منهج دراسة الحالة، و استخدم استبانه كوسيلة أساسية في جمع البيانات موجهة لمدراء المصانع، **وخلصت نتائج الدراسة** إلى أن مخرجات نظام التعليم الفني و التدريب المهني لا تتلاءم مع متطلبات أصحاب العمل في القطاع الصناعي كسوق عمل، وضعف العلاقة بين إدارات المصانع ومكاتب التشغيل (فروع وزارة الشؤون الاجتماعية و العمل بالمحافظات) في جانب التنسيق لتعيين الخريجين في الوظائف المناسبة، وأكدت الدراسة تشابه الظروف المحيطة بواقع الصناعة وفقا لمعايير الدراسة بين المحافظتين (عدن وتعز) حيث دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الترتيب لقطاع الصناعة في المحافظتين.

**وقام السيوف (2007)** بإجراء دراسة قيمت مدى تركيز مناهج التعليم الصناعي على متطلبات المهن، ومستوى امتلاك الخريجين لتلك المتطلبات. تكونت عينة الدراسة من(47) طالبا من خريجي المدارس الصناعية في التخصصات: التكييف والتبريد، والتدفئة، والأدوات الصحية (للعام الدراسي 2004-2005) وهم جميع الطلبة المتقدمين للاختبار، للحصول على شهادة مزاولة المهنة من مؤسسة التدريب المهني في مركز عين الباشا في إقليم الوسط في الأردن، وقد اعتمد الباحث على أدوات الدراسة في جمع المعلومات وهي: الاختبار الذي أعدته مؤسسة التدريب المهني للطلبة من أجل مزاولة المهنة، واستبانه أصحاب العمل ، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: إنّ هناك ضعفا في الإدارة تمثل في عدم التنسيق بين وزارة التربية والتعليم وبين مؤسسة التدريب المهني،

كجهة مخولة رسمياً بمنح شهادة مزاولة المهنة لخريجي التعليم الصناعي، وهناك ضعفاً في فعالية المناهج الصناعية، وعدم ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل، حيث تبين من خلال تحليل محتوى المناهج المقررة أن هناك نقصاً في المهارات التطبيقية المتضمنة في المعايير الأردنية للمناهج، مما أدى إلى وجود فجوة بين المناهج وحاجات سوق العمل، وأنّ سوق العمل يحتاج إلى مهارات عامة ومتنوعة أكثر من حاجاته إلى تخصصات دقيقة، بالإضافة إلى ضعف امتلاك الطلبة للمعايير المهنية الأردنية كما دلت عليها نتائجهم في اختبارات مزاولة المهنة.

**كما قام الرحامنه (2008)** بدراسة ميدانية هدفت إلى تقييم واقع التدريب المهني، وأثره في إعداد الموارد البشرية اللازمة لسوق العمل الأردني، وقد اعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي، واستخدمت استبانه متكونة من (54) فقرة لقياس المتغيرات: برامج التدريب، المدربون، الخريجون (من وجهة نظر الإدارة العليا) ، أرباب العمل، والخريجون (من وجهة نظرهم) .

تكون مجتمع الدراسة من مراكز التدريب المهني التابعة لمحافظة البلقاء بالأردن، وبلغ عدد العينة (203) من الخريجين، و(29) من الإدارة والمدربين، و(24)من أصحاب العمل، وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج، حيث أكدت على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب المعتمدة وإعداد الموارد البشرية اللازمة لسوق العمل، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التدريب المهني من وجهة نظر كل من (الإدارة العليا، و أرباب العمل) و احتياجات سوق العمل الأردني، وقدمت الدراسة جملة من التوصيات.

و أجرى **القشوش (2008)** دراسة تناولت تحليل اتجاهات أصحاب العمل نحو البرامج التدريبية في مراكز التدريب المهني في إقليم الشمال ، شمل كل من (اربد ، المفرق، جرش، وعجلون) بالأردن. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت

(103) من أصحاب العمل، وتم استخدام استبانه متكونة من (27) فقرة لجمع المعلومات. وأسفرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة عن وجود رغبة عامة من قبل أصحاب العمل في مشاركة المسؤولين في مراكز التدريب المهني في (تطوير البرامج، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم، وتنفيذ، و تقويم البرامج التدريبية ) التي تقدمها مراكز التدريب المهني، كما أظهرت النتائج وجود ضعف في التدريب العملي و قصر مدة التدريب بشكل عام ، ووجود عدة مشاكل و صعوبات يواجهها أصحاب العمل مع خريجي مراكز التدريب المهني وهي: ضعف القدرة على تحمل المسؤولية، وتدني مستوى تنظيم العمل، و اختلاف نوعية الآلات و الأجهزة التي تدرب عليها المتدرب مع تلك الموجودة عند صاحب العمل، وعدم الالتزام بأوقات الدوام، و تعثر تنمية و تطوير نفسه مهنيا و وظيفياً.

وأجرى **سيرم**( **Serem,2008**)دراسة نوعية هدفت إلى التعرف على علاقة مراكز التدريب المهني بسوق العمل في بلدة يلدوريت في كينيا، حيث تختص هذه المراكز بمهن خياطة الملابس،والتجميل.، وقد تكونت عينة الدراسة من(32) طالباً و(4) معلمين ، و((30 من أصحاب العمل، وقد استخدمت الدراسة الاستبانه ، والمقابلات ، و تحليل الوثائق كأدوات لجمع البيانات، و توصلت نتائج الدراسة إلى أن المناهج التي يدرسها المتدربون لا ترتبط بحاجات سوق العمل الحالية، وأن المتدربين يبحثون عن المهارة من أجل الحصول على عمل للإنفاق على الذات، وأوصت الدراسة بضرورة قيام المؤسسات والمعاهد العلمية بتطوير مناهجها لتزويد الخريجين بمهارات العمل وبما يحتاجه سوق العمل.

كما أجرى **الزارو**(**Alzaroo,2009**) دراسة هدفت إلى استكشاف آفاق التفاعل بين التعليم الثانوي المهني (جانب العرض) وسوق العمل (جانب الطلب) في الضفة الغربية و قطاع غزة بفلسطين، وفقاً لوجهات نظر الطلبة الخريجين و المدارس المهنية كمقدمي تعليم ، ومؤسسات سوق

العمل، وقد تم اختيار عينة قصديه مكونة من (135) خريجاً وخريجةً من المدارس المهنية في (7) مدارس صناعية و(2) مدرسة زراعية. واستخدمت الإستبانه كأداة دراسة رئيسة، كما استخدمت المقابلات كأداة للحصول على بيانات نوعية من (125) ممثلاً لكل من جانب العرض (صانعو السياسات في وزارة التربية، مدراء المدارس، المعلمون والمدربون)، وجانب الطلب (المشغّلون، الغرف التجارية، وممثلو اتحاد العمال)، و كان من أبرز نتائج هذه الدراسة أن برامج التعليم المهني الثانوي في فلسطين لا تستجيب لاحتياجات سوق العمل، وأن العلاقة القائمة ما بين الطرفين(العرض، و الطلب) هي علاقة ضعيفة وغير منظمة.

**وأجرى بابكر (2010)** دراسة هدفت إلى تقويم برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ضوء متطلبات سوق العمل بالخرطوم في السودان. من خلال التعرف على واقع التدريب المهني والتلمذة الصناعية، ومدى ملاءمة البرامج لاحتياجات سوق العمل. اتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من خريجي التدريب المهني العاملين بالقطاعين العام والخاص، والاداريين واعضاء هيئة التدريس بمراكز التدريب المهني، واستخدمت الاستبيانه كاداة لجمع المعلومات من العينة البالغ عددها (104) خريجا، و(53) من الادارة وأعضاء هيئة التدريس، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج اهمها: وجود توافق بين أهداف ومحتويات برامج التدريب المهني، وكشفت عن عدم مشاركة الخريجين في تطوير برامج مراكز التدريب المهني، وعدم اشراك قطاع الصناعة في التدريب.

وأجرى **منتدى الرياض الاقتصادي (2011)** دراسة هدفت إلى التعرف على واقع التعليم الفني والتدريب التقني في المملكة العربية السعودية و تحديد مدى ملاءمة التعليم الفني و التدريب التقني للاحتياجات التنموية المستقبلية من القوى العاملة الفنية و التقنية، و تقديم المقترحات والحلول التي من شأنها ان تسهم في تطوير التعليم الفني و التدريب التقني وتسهم في توظيف مخرجاته.

ارتكزت منهجية الدراسة على استخدام أربعة أنواع من المناهج العلمية:المنهج التاريخي التحليلي، والمنهج الاستنباطي /الاستقرائي،و المنهج الإحصائي التحليلي والمسح الميداني، وطبقت الدراسة في المناطق (الرياض، مكة المكرمة،الشرقية). وذلك من خلال ثلاث استبانات وجهت كل واحدة منها إلى إحدى الفئات الثلاث المستهدفة وهي استبانة الخريجين، واستبانة مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني، واستبانة رجال الأعمال، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج منها: هناك توسع غير مدروس في أعداد المقبولين في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني، والذي نتج عنه تركيز هذه المؤسسات على الكم بمعزل عن النوع، وعدم وجود رؤية مشتركة توائم بين رؤية التعليم الفني والتدريب التقني والرؤية الاقتصادية للدولة، مع غياب التنسيق بين الجهات المعنية في ذلك، وضعف مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني، وعدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل، مما يعكس بالدرجة الأولى ضعف تهيئة الخريجين وقلة المهارات التي يكتسبها الطالب في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني، و كذا قلة الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريب العملي في المناهج والمقررات الدراسية.

وأجرى الزبيدي **(Al–Zubeidi)** 2012 , دراسة هدفت إلى تقييم مستوى فعالية برامج التدريب المهني، ومدى مواءمة مخرجاتها مع حاجات سوق العمل المحلي في محافظة البلقاء بالاردن. ولتحقيق الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة كأداة أساسية للبحث، وزعت على عينة عشوائية تكونت من(120) خريجا من مراكز التدريب المهني والتقني في الأردن، ممن عملوا في محافظة البلقاء لعامي 2010 و 2011. وأظهرت نتائج الدراسة و جود فجوة بين عدد الخريجين من مؤسسات التعليم المهني والعدد المطلوب في سوق العمل، وذلك بسبب المنافسة مع العمال الأجانب في سوق العمل المحلي وغياب التنسيق بين مؤسسات التعليم المهني و قطاعات سوق العمل، وأن مراكز التدريب المهني في الأردن فعالة في

تقديم التدريب المهني المناسب للطلبة، وأن برامج التدريب المهني لها القدرة على توفير أعداد كافية من الخريجين لتلبية احتياجات سوق العمل ، علاوة على ذلك ، أكد خريجو برامج التدريب المهني (من عينة الدراسة) بأنه تم تعزيز فرصهم في العمل في المجالات المهنية من خلال حضور البرامج التدريبية.

**كما أجرى محاسنة والسعايدة(2012)** دراسة هدفت إلى تقييم مدى امتلاك خريجي التعليم الصناعي في عائلة القوى الكهربائية بتخصصاتها الأربعة: (كهرباء الاستعمال، وكهرباء التوليد، وكهرباء النقل والتوزيع، وكهرباء السيارات) للمعايير المهنية الأردنية، كما يظهرها تحصيلهم في اختبارات مزاولة المهنة في إقليم الشمال في الفترة من 2007 إلى 2011، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق الأهداف، حيث اعتمد على علامات الطلبة المتقدمين لاختبارات مزاولة المهنة مصدراُ أساساً للبيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الذين تقدموا للحصول على شهادة مزاولة المهنة ضمن تخصصات القوى الكهربائية، فبلغ عدد العينة (193) خريجا. وأظهرت نتائج الدراسة إنّ درجة امتلاك الطلبة للكفايات العملية والنظرية,وفقاً للمعايير المهنية الاردنية كانت متوسطة ، وقدم الباحثان عدداً من التوصيات أهمها الاهتمام باحتواء مناهج التعليم الصناعي على المحتويات العملية والنظرية للمعايير المهنية الأردنية التي تفرضها مؤسسة التدريب المهني.

**وصف محاسنة؛ والسعايدة (بلا)** عن دراسات العلوم التربوية ، (2013) ضعف التنسيق ما بين وزارة التربية و التدريب المهني و حاجة سوق العمل الأردني ، في دراسة بعنوان " درجة ملائمة مناهج عائلة القوى الكهربائية للمعايير المهنية الأردنية . من خلال تحليل المناهج المقررة من قبل وزارة التربية والتعليم، إذ تم تحليل ) 21) كتاباً مدرسياً ودفتراً للتقارير العملية لعائلة القوى الكهربائية بمجموعاتها المهنية الرئيسة : (كهرباء الاستعمال ، وكهرباء التوليد، وكهرباء النقل والتوزيع، وكهرباء السيارات)، وقد أظهرت نتائج الدراسة : بان النسبة العامة لدرجة احتواء مناهج

عائلة القوى الكهربائية للمعايير المهنية الأردنية مقبولة ؛ حيث كانت النسبة لتخصص كهرباء السيارات (% 100)، ولكهرباء الاستعمال(% 78) ، ولكهرباء النقل والتوزيع(% 50) ، ولكهرباء التوليد(% 37) ، أما فيما يتعلق بالمهن الفرعية فقد كانت مقبولة في مهن كهربائي صيانة أجهزة منزلية، و كهربائي صيانة و لف الآلات الكهربائية ، وكهربائي تركيب خطوط هوائية توزيع ، وكهربائي سيارات، وكانت النسبة غير مقبولة في مهن كهربائي تمديدات منزلية، وكهربائي تركيب وتشغيل وصيانة محطات التوليد، وكهربائي كيبلات، وكهربائي تركيب وصيانة محطات التحويل، وكهربائي تركيب خطوط هوائية –نقل ، ومهنة الخدمة الكهربائية للمشتركين، وكشفت النتائج عن وجود معايير عملية طرحتها المناهج بصورة نظرية.

**وأجرى البندي (2014)** دراسة هدفت إلى تقييم مدى ملاءمة مخرجات التعليم الثانوي الصناعي لمتطلبات سوق العمل خلال السنوات العشر الأخيرة تحت عنوان مخرجات التعليم الثانوي الصناعي و متطلبات سوق العمل بمدينة المحلة الكبرى في مصر، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على عدة إجراءات لجمع المعلومات شملت المقابلات الشخصية، وبناء استبانتين ؛ الأولى موجهة لأصحاب العمل تكونت من (85) فقرة موزعة على 6 محاور، واستبانه موجهة إلى خريجي الثانوي الصناعي تكونت من ( 63) فقرة موزعة على 5 محاور، وتكون مجتمع الدراسة من أصحاب العمل المستفيدين من مخرجات التعليم الفني الصناعي، و خريجي التعليم الثانوي الصناعي ، وبلغ عدد عينة الدراسة (97) من رجال الأعمال و مسؤولي المصانع بمدينة المحلة الكبرى، و(222)من خريجي الثانوي الصناعي، وأظهرت النتائج وجود ضعف في بعض مهارات الخريجين، وتدني التوافق بين مهارات الخريج ومتطلبات سوق العمل، فقد كشفت الدراسة أن هناك تكدساً للطلاب في الفصول، إلى جانب ضعف التمويل المخصص للمدارس الصناعية، وانفصال التعليم الثانوي الصناعي عن الواقع التكنولوجي في سوق العمل.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

من خلال مراجعة الدراسات التي اطلعت عليها الباحثة والمتعلقة ببعض عناصر تقويم برامج التدريب المهني، ركزت الدراسات على:

- تقويم واقع التعليم والتدريب المهني ومدى علاقته بسوق العمل، مثل دراسة (السلطان،2006)، و(القرشي،2006)، و(الرحامنة،2008)،و(Serem,2008)، و(Alzaroo,2009)، و(بابكر،2010)، و(منتدى الرياض الاقتصادي، 2011)، و(zubeidi,2012)، و(البندي،2014).
- تقييم كفاءة خريجي مؤسسات التدريب المهني ومدى ملاءمتها لسوق العمل كدراسة: (الجعفري ولافي،2004)، و (السيوف،2007)، و (محاسنة والسعايدة،2012).
- تقييم فاعلية مناهج التعليم و التدريب المهني وملاءمتها لمتطلبات سوق العمل مثل دراسة: (يلدرم و سيمسك Yildrim&Simsek,2001) ، و (السيوف،2007)، و (محاسنة و السعايدة، بلا).
- تقييم كفايات معلمي التدريب المهني، وكفايات التعليم مثل: دراسة (ولكر،2000)، و (شيفانج Chifang,2002) ، و (روبرتس و دايلر Roberts&Dylor,2004) .
- الكشف عن المشكلات التي تواجه التعليم والتدريب المهني، مثل دراسة (الطراونة،2000)، و (حمدان،2002)، و (العجلوني،2003)، و (أبوعصبة،2005)، و (قجة،2006)، و (القشوش،2008).

– وقد تسنى للباحثة من خلال مراجعة الدراسات السابقة الاطلاع على منهجية العلمية المستخدمة، وأداة الدراسة، وطرق اختيار عينة الدراسة لكل منها، والنتائج التي توصلت إليها ومدى اتفاقها واختلافها مع الدراسة الحالية.

- لعل ما يميز هذه الدراسة تفردها بتقويم فاعلية **برامج التدريب المهني** من عدة مجالات:(المناهج والخطط الدراسية، والادارة والتنظيم، والامكانات والتجهيزات، والتدريب العملي، وكفايات المدرب، أتجاهات المتدربين)، و مدى توافقها مع حاجات سوق العمل في ليبيا، إذ في حدود علم الباحثة لم تجر دراسة تناولت هذه المتغيرات في المجتمع الليبي، فضلا عن أنها قد أهتمت بجميع عناصر العملية التدريبية على حد سواء **المتدربين، والمدربين، وإدارة التدريب، أصحاب العمل.**

- لقد ركزت الدراسات السابقة على استقصاء وجهات نظر الطلبة أو المعلمين أو مديري المدارس أو الخبراء، وليس من بينها دراسة قد استقصت وجهات نظرهم جميعا في التعليم والتدريب المهني والتقني، الآمر الذي قامت به الدراسة الحالية.

- وقد اجمعت الدراسات السابقة على: ضرورة مواكبة المناهج للتغيرات الحادثة في سوق العمل، وأهمية الربط بين المعرفة النظرية و المهارات العملية وضبط جودة التدريب، واهمية التدريب الميداني في صقل مهارات الخريج و تهيئته للدخول الى سوق العمل.

# الفصل الثالث

## الطريقة و الإجراءات

# الفصل الثالث

# الطريقة و الإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينته، و طريقة اختيارها، وآليات إعداد الأدوات المستخدمة في تقويم فاعلية برامج التدريب المهني، و مدى توافقها مع حاجات سوق العمل، و إجراءات بنائها، و الخطوات اللازمة للتحقق من دلالات صدق وثبات أدوات الدراسة و الإجراءات التطبيقية، و المعالجة الإحصائية المستخدمة لبيانات الدراسة.

**منهج الدراسة :**

تلاؤما مع طبيعة الدراسة لتحقيق هدفها فقد استخدم المنهج الوصفي ، و ذلك من أجل تقييم فاعلية برامج التدريب المهني، والكشف عما إذا كان هناك ارتباط بين مستوى التقييم، ومدى التوافق مع حاجات سوق العمل و بين التخصص المهني. و قد اعتمد منهج الدراسة على مسارين هما: الأول نظري و الثاني ميداني، حيث استخدم في المسار النظري أسلوب المسح المكتبي بالاطلاع على الكتب و المراجع و المصادر، و الدراسات السابقة المتوافرة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، وذلك لبناء الخلفية النظرية لموضوع الدراسة. و المسار الميداني باستخدام أدوات الدراسة لجمع البيانات، و العمل على تحليلها إحصائيا للوصول إلى إجابات منطقية و موضوعية تتعلق بأسئلة الدراسة.

**مجتمع الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة من:

**أولا:** الطلبة المتدربون من مستوى السنة الثالثة وهي الاخيرة بمعاهد التدريب المهني المتوسط بطرابلس، في التخصصات المهنية و التقنية، التي تشرف عليها وزارة التربية و التعليم و الهيئة الوطنية للتعليم التقني و الفني خلال العام الدراسي (2013-2014)، فبلغ مجتمع الدراسة (3261) طالبا موزعين على معاهد تدريبية متوسطة يبلغ عددها (27) معهدا تدريبيا، بواقع (5) تخصصات كما هي مبينة في الملحق (1).

**ثانياً:** مجتمع إدارة التدريب ويتكون من:

أ-المدربون: معلمو المواد النظرية و التطبيقية في المعاهد التدريبية بطرابلس خلال العام الدراسي (2013-2014) البالغ عددهم (986) مدربا.

ب- الإداريون: المدراء و رؤساء الأقسام في معاهد التدريب المهني و التقني بطرابلس للعام الدراسي (2013-2014) و البالغ عددهم(200) إداري.

ثالثاً: مجتمع أصحاب العمل: رؤساء الأقسام في(6) مواقع مهنية حكومية في التخصصات المهنية هي:

- شركة الواحة النفطية يبلغ عددهم (30) رئيس قسم.
- إذاعة ليبيا الوطنية يبلغ عددهم (15) رئيس قسم.
- شركة لبيانا للاتصالات يبلغ عددهم (25) رئيس قسم.
- شركة المركبات الثقيلة يبلغ عددهم (12) رئيس قسم.
- مستشفى الرازي للأمراض العصبية و النفسية ويبلغ عددهم (15) رئيس قسم.
- مصنع جنزور للنسيج و القطن يبلغ عددهم (8) رؤساء أقسام.

**عينة الدراسة:**

تم اختيار العينة من مجتمع الدراسة على النحو الآتي:

- اختيار عدد من المعاهد التدريبية بلغ عددها(14) معهداً تدريبياً من أصل (27) معهدا ممن يتوافر فيها أكثر التخصصات.
- اختيار عينة عشوائية من المتدربين بلغ عددها(500) متدرب من الجنسين، و عينة عشوائية من المدربين بلغ عددها(100) مدرب من الجنسين، وعينة إدارة التدريب بلغ عددها(50) إدارياً من الجنسين.
- اختيار عدد من المواقع الإنتاجية بالطريقة القصدية وبما يلائم التخصصات المهنية و الفنية المتوسطة، واختيار عينة عشوائية من رؤساء الأقسام و المشرفين المهنيين، وبعد جمع البيانات تم استبعاد عدد من أفراد العينة لعدم إيفائها بشروط التطبيق سواء بالتسرب من العينة، أو عدم استكمال البيانات، أو الاستجابة الموحدة لكل الفقرات ببديل الإجابة نفسه(متدنية جداً، متدنية، متوسطة، عالية، عالية جداً) . و بذلك بلغ حجم العينة الفعلية المسحوبة والتي سمحت ظروف التطبيق بالوصول إليها كما يلي:
- بلغ عدد أفراد عينة المتدربين(466) فردا منهم (258) طالبا، و (208) طالبة، وبلغ عدد أفراد عينة المدربين (80) فردا منهم (32) مدرباً، و (48) مدربة، وبلغ عدد أفراد عينة إدارة التدريب (44) فردا منهم (34) إدارياً، و (10) إداريات في (14) معهداً تدريبياً.ويبين الملحق رقم (2) المعاهد التدريبية المتوسطة التي سحبت منها عينة الدراسة للعام الدراسي (2013 –2014) .

وبالنسبة لعينة أصحاب العمل بلغ عدد أفراد العينة (32) مشرفاً ورئيس قسم جميعهم من الذكور، موزعين على (6) مواقع إنتاجية. يبين الجدول (1) حجم عينة الدراسة من الجنسين حسب التخصص المهني.

## جدول (1)

## توزيع عينة الدراسة من الجنسين حسب التخصص المهني

| التخصص المهني | عينة المتدربين | | المجموع | عينة المدربين | | المجموع | عينة إدارة التدريب | | المجموع | عينة أصحاب العمل | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ذكور | إناث | | ذكور | إناث | | ذكور | إناث | | ذكور | |
| **المهن الميكانيكية** | 73 | — | 73 | 13 | | 13 | 11 | | 11 | 9 | 106 |
| **المهن الالكترونية و الكهربائية** | 141 | 184 | 325 | 3 | 24 | 27 | 11 | 5 | 16 | 11 | 379 |
| **المهن الهندسية** | 34 | — | 34 | 6 | 10 | 16 | 6 | 5 | 11 | 12 | 73 |
| **الصناعات النسيجية و الجلدية** | — | 24 | 24 | — | 14 | 14 | 2 | — | 2 | — | 40 |
| **مهن الصيد البحري** | 10 | — | 10 | 10 | — | 10 | 4 | — | 4 | — | 24 |
| **المجموع** | 258 | 208 | 466 | 32 | 48 | 80 | 34 | 10 | 44 | 32 | 622 |

**أدوات الدراسة:**

لما كان الهدف من الدراسة الحالية هو تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل من عدة وجهات نظر متمثلة في المتدرب، و المدرب، والإداري، وأصحاب العمل، فقد دعت الحاجة إلى بناء أداة لكل عينة من عينات الدراسة كما يأتي:

**أولاً:** أداة فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر المتدرب

**ثانيا:** أداة فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر المدرب

**ثالثاً:** أداة فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر إدارة التدريب

**رابعاً:** أداة فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر أصحاب العمل

فيما يلي وصفا لأدوات الدراسة في صورتها الأولية:

**الأداة الأولى: أداة فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر المتدرب :**

تكونت الأداة من (76) فقرة موزعة على ستة مجالات تقيم فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر المتدرب و يبين الملحق (3) مجالات أداة عينة المتدربين كما هي:

1 – المناهج و الخطط الدراسية ( 11) فقرة

2 – الإدارة و التنظيم (10) فقرات

3 – الإمكانات و التجهيزات (10) فقرات

4 – التدريب العملي (8 ) فقرات

5 – كفايات المدرب (19) فقرة

6 – الرغبة في التخصص (18) فقرة

وتضمنت الأداة في صفحتها الأولى بيانات عامة عن المتغيرات الشخصية لخصائص عينة المتدربين تبعاً للجنس، ونوع التخصص، و أسم المعهد التدريبي. و قد جاءت على نمط مقياس خماسي التقدير: (عالية جدا، عالية، متوسطة، متدنية، متدنية جدا) بحيث يطلب من المستجيب وضع علامة لإحدى الاختيارات أمام كل فقرة تعبر عن تقييمه.

**الأداة الثانية: أداة فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر المدرب :**

تكونت الأداة من (64) فقرة موزعة على خمسة مجالات تقيم فاعلية برامج التدريب المهني، كما هي مبينة في الملحق رقم (4) لمجالات أداة عينة المدربين. والمجالات هي:

1 – البرامج و الخطط التدريبية ( 15) فقرة

2 – الإمكانات و التجهيزات ( 8) فقرات

3 – كفايات المدرب في مجال التخطيط للتدريب (24) فقرة

4– كفايات المدرب في مجال إدارة الورش و معامل التدريب ( 7) فقرات

5– الإ دارة التدريبية (10) فقرات

و قد جاءت أيضاً على نمط مقياس خماسي التقدير: (عالية جدا، عالية، متوسطة، متدنية، متدنية جدا) بحيث يطلب من المستجيب وضع علامة لإحدى الاختيارات أمام كل فقرة تعبر عن تقييمه.

واحتوت الأداة على (3) فقرات تقيم مدى توافق برامج التدريب مع حاجات سوق العمل من وجهة نظر المدرب و هي:

1– هل يجد الخريجون سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال اختصاصهم ؟

- ( ) نعم ( ) لا

- إذا كانت الإجابة ب (لا) تحدد الأسباب من الأتي:

- ( ) طلب قليل على التخصص

- ( ) تدني مستوى التدريب

- ( ) عدد الخريجين أكثر من طاقة سوق العمل الاستيعابية

- ( ) برامج التدريب عديمة لا تتمشى مع سوق العمل

- ( ) تدني الأجور

- ( ) أخرى حددها

2- اقترح تخصصين جديدين يمكن استحداثهما في المعهد، مع ذكر الأسباب:

-) التخصصان: 1- 2-

-) الأسباب : 1- 2-

3- اقترح تخصصين يمكن إلغاؤهما من المعهد، مع ذكر الأسباب:

-) التخصصان: 1- 2-

-) الأسباب : 1 - 2-

كما تضمنت الأداة بيانات عامة في الصفحة الأولى عن المتغيرات الشخصية لخصائص عينة المدربين تبعاً للجنس، والتخصص، و اسم المعهد التدريبي، و اسم المادة التي تدرس

**الأداة الثالثة: أداة فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر إدارة التدريب:**

تكونت الأداة من (37) فقرة موزعة على مجالين تقيم فاعلية برامج التدريب المهني، كما هي مبينة في الملحق (5) مجالات أداة عينة إدارة التدريب هي:

1 –البرنامج التدريبي ( 25 ) فقرة

2 – الإمكانات و التجهيزات (12) فقرة

و قد جاءت على نمط مقياس خماسي التقدير: (عالية جدا، عالية، متوسطة، متدنية، متدنية جدا) بحيث يطلب من المستجيب وضع علامة لإحدى الاختيارات أمام كل فقرة تعبر عن تقييمه.

واحتوت الأداة على (3) فقرات تقيم مدى توافق برامج التدريب مع حاجات سوق العمل من وجهة نظر إدارة التدريب و هي:

1- هل يجد الخريجون سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال اختصاصهم ؟

- ( ) نعم ( ) لا

- إذا كانت الإجابة ب (لا) تحدد الأسباب من الأتي:

- ( ) طلب قليل على التخصص

- ( ) تدني مستوى التدريب

- ( ) عدد الخريجين أكثر من طاقة سوق العمل الاستيعابية

- ( ) برامج التدريب عديمة لا تتمشى مع سوق العمل

- ( ) تدني الأجور

- ( ) أخرى حددها

2- اقترح تخصصين جديدين يمكن استحداثهما في المعهد، مع ذكر الأسباب:

-) التخصصان: 1- 2-

-) الأسباب : 1- 2-

3- اقترح تخصصين يمكن إلغاؤهما من المعهد، مع ذكر الأسباب:

-) التخصصان: 1- 2-

-) الأسباب : 1- 2-

وتضمنت الأداة بيانات عامة في الصفحة الأولى عن المتغيرات الشخصية لخصائص عينة إدارة التدريب تبعاً للجنس، والتخصص، و أسم المعهد التدريبي، و نوع الوظيفة.

**الأداة الرابعة: أداة فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر أصحاب العمل :**

تكونت الأداة من (23) فقرة تقيم فاعلية برامج التدريب المهني موزعة على مجالين كما هو مبين في الملحق (6) مجالات أداة عينة أصحاب العمل وهي:

1- كفايات خريج المعهد المهني : (14) فقرة

2- الإدارة و التنظيم: (9) فقرات

و قد جاءت على نمط مقياس خماسي التقدير: (عالية جدا، عالية، متوسطة، متدنية، متدنية جدا) بحيث يطلب من المستجيب وضع علامة لإحدى الاختيارات أمام كل فقرة تعبر عن تقييمه.

واحتوت الأداة على (فقرتين) تقيم مدى توافق برامج التدريب مع حاجات سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل، وهي:

- من خلال خبرتك في العمل وحاجات السوق. ما التخصصات المهنية التي تعتقد بأن سوق العمل قد يحتاجها ؟

- ما الاقتراحات التي تراها مناسبة لتطوير برامج التدريب المهني ، و تحسين مستويات الخريجين:

( ) التركيز على الاتجاهات و القيم الأخلاقية

( ) التدريب على التعامل مع الأدوات و المعدات بشكل سليم

( ) زيادة الحصص العملية

( ) التركيز على إتقان اللغة الانجليزية

( ) التركيز على استخدام الحاسوب

( ) نقاط أخرى (حددها)

وتضمنت الأداة بيانات عامة في الصفحة الأولى عن المتغيرات الشخصية لخصائص عينة أصحاب العمل تبعاً للجنس، والتخصص، و اسم الموقع الإنتاجي و مكانه، وعدد الموظفين من خريجي المعاهد التدريبية المتوسطة الذين يترأسهم.

**تصحيح أدوات الدراسة:** تصحح أدوات الدراسة باستخراج المجاميع لكل مجال من مجالات كل أداة، وذلك بحساب العلامة المقدرة لكل بديل من بدائل الإجابة على تدريج تصاعدي يتراوح من (1 إلى 5) كالتالي:

1-متدنية جداً

2-متدنية

3-متوسطة

4-عالية

5-عالية جداً

وعلى ضوء استجابة المبحوث تجمع العلامات لكل مجال ، ومن ثم يستخرج المجموع

الكلي للأداة من أجل تحديد مستوى فاعلية برامج التدريب المهني كلٍ حسب عينة الدراسة:(المتدرب، المدرب، إدارة التدريب، أصحاب العمل) .

ولتحديد حاجات سوق العمل من وجهة نظر المدرب، وإدارة التدريب من خلال إجابة أفراد العينة على الأسئلة العامة بأدوات الدراسة ؛ باستخراج التكرارات و النسب المئوية وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة كلا حسب اختياره.

**خطوات بناء أدوات الدراسة و التحقق من خصائصها السيكومترية:**

سعت الدراسة الحالية إلى تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع سوق العمل؛ و من أجل الوصول الى هذا الهدف تم بناء أدوات الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1-مراجعة الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة الذي يرتبط بالتدريب المهني: مفهومه، وعناصره، وأهدافه، والاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة حيث أفادت الدراسة الحالية من تلك الدراسات في التعرف على بعض الجوانب التي يمكن أن تشملها أدوات الدراسة، وصياغة الفقرات التي يمكن أن تتضمنها مثل: دراسة العجلوني(2003)، وأبوعصبة (2005)، القرشي (2006)، والسلطان (2006)، و الرحامنة(2008)، و القشوش (2008)، .

2-في ضوء المعلومات و البيانات التي تم الحصول عليها، تم اشتقاق مجموعة من الفقرات التي يمكن أن تحتوي عليها كل أداة.

3-تم بناء أدوات الدراسة في صورتها الأولى كما هي مبينة في الملاحق (3، 4، 6،5) .

4- عرض الفقرات على محكمين اختصاصين في مجال القياس و التقويم ، و المجالات التربوية، و الإدارية لإبداء آرائهم حول الدقة العلمية، و الصياغة اللغوية، ومدى مناسبتها لمجالات التقييم، وذلك بالتعديل ، والإضافة ، والحذف. ثم جُمعت الملاحظات على كل فقرة من

فقرات كل أداة، و تم الأخذ بالملاحظات و أجريت التعديلات المناسبة(الملحق رقم 15 يبين نموذج من التعديلات التي اجريت)، وتمت طباعة أدوات الدراسة وتطبيقها على عينة استطلاعية بلغ عددها(300) متدرب، و(20) مدرب، (20) إدارياً من معاهد التدريب المهني، و(15) من أصحاب العمل في المواقع الإنتاجية لغرض التجريب المبدئي لأدوات الدراسة، والتحقق من الخصائص السيكومترية لكل أداة من الأدوات ولكل عينة من عينات الدراسة.

5-تفريغ البيانات بعد التطبيق على العينة الاستطلاعية، وتحليل النتائج باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية ( SPSS) كما تبينها النتائج الآتية:

**صدق أدوات الدراسة:**

يعد الصدق من الخصائص أو الصفات القياسية التي يستند إليها في الحكم على جودة الفقرة أو المقياس ؛ ويشير إلى الدرجة التي يمكن فيها لمقياس معين أن يقدم معلومات ذات صلة بالقرار الذي سيبنى عليه، ولكي يكون المقياس صادقاً، يجب أن يقيس ما وضع لقياسه (الكيلاني ؛ وآخرون، 2003) وللتحقق من صدق أدوات الدراسة ؛ تم استخدام الإجراءات الآتية:

**الصدق الظاهري: صدق المحكمين** (Judgments Validity) ؛ للتحقق مما إذا كانت مواصفات النطاق محددة تفصيليا وبدقة، وما إذا كان هناك اتفاق على أن مجموعة الفقرات التي تشتمل عليها الأداة تعد بمثابة عينة كافية وممثلة للنطاق السلوكي الذي يقيسه الاختبار(علام،2006) ولأجل ذلك تم عرض أدوات الدراسة على (20) محكماً من أساتذة الجامعات الأردنية و الليبية من ذوي الاختصاص في القياس و التقويم ، والمجالات التربوية ، و الإدارية ، و مديري المعاهد التدريبية، والمدربين المهنيين ممن لهم خبرة عالية في هذا المجال و يبين الملحق رقم (11) أسماء المحكمين وتخصصاتهم وأماكن عملهم، لتحكيمها من حيث الدقة العلمية، و الصياغة اللغوية، ومدى مناسبتها لمجالات التقييم، وجُمعت الملاحظات على كل فقرة من فقرات كل اداة، وتم الآخذ

بالملاحظات و أجريت التعديلات المناسبة، و يبين الجدول رقم(2) التعديلات التي أجريت على أدوات الدراسة، ويبين الملحق (15)نموذج التعديلات التي اجريت.

**جدول (2)**

**التعديلات التي طرأت على أدوات الدراسة**

| نوع التعديل / أداة الدراسة | أرقام الفقرات التي جرى عليها التعديل في الصياغة اللغوية | أرقام الفقرات التي تم حذفها | أرقام الفقرات المضافة |
|---|---|---|---|
| **أداة المتدرب** | 1، 2، 3، 4، 5، 7، 8، 9، 13، 14 15، 18، 19، 20، 21، 22، 23 24، 25 26 29، 30، 32، 40، 42، 45، 46 47، 48، 49، 50، 54 | 6، 70 | 12، 41 |
| **أداة المدرب** | 4، 6، 9، 16، 20، 22، 32، 35 37، 41، 47، 52، 57، 58، 59 61، 62 63، | - | 15 |
| **أداة إدارة التدريب** | 6، 9، 18، 24، 26، 28، 33، 34 36 | – | 37 |
| **أداة أصحاب العمل** | 5، 11، 16، 19 | – | – |

**صدق البناء** بدلالة معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية للاداة، وحساب معاملات الارتباط بين العلامة على كل مجال و العلامة الكلية للأداة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation، كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي ؛ لكل عينة استطلاعية من عينات الدراسة بالتسلسل الآتي:

**أولا: مؤشر صدق أداة عينة المتدربين:** يبين الجدول (3) معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية لأداة عينة المتدربين الاستطلاعية والتي يبلغ عددها (300) متدرب.

**الجدول (3)**

**معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية لأداة عينة المتدربين**

| الفقرة | مجال المناهج والخطط الدراسية | الفقرة | مجال الإدارة والتنظيم | الفقرة | مجال الإمكانات والتجهيزات | الفقرة | مجال التدريب العملي | الفقرة | مجال كفايات المدرب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ف1 | *.400<br>014. | ف1 | 513.**<br>2.00 | ف1 | **.601.<br>.000 | ف1 | **.430<br>.009 | ف1 | **.715<br>.000 |
| ف2 | .729**<br>.000 | ف2 | 457.**<br>006. | ف2 | 723.**<br>.000 | ف2 | **.737<br>.000 | ف2 | **.497<br>3.00 |
| ف3 | *.361<br>25.0 | ف3 | **.603<br>.000 | ف3 | **.726<br>.000 | ف3 | **.714<br>.000 | ف3 | **.641<br>0.00 |
| ف4 | 546.**<br>5.00 | ف4 | **.750<br>.000 | ف4 | **.763<br>.000 | ف4 | **.510<br>.002 | ف4 | **.688<br>.000 |
| ف5 | .697**<br>.000 | ف5 | **.599<br>.000 | ف5 | **.684<br>.000 | ف5 | **.712<br>.000 | ف5 | **.443<br>7.00 |
| ف6 | 613.**<br>.000 | ف6 | **.566<br>.001 | ف6 | **.782<br>.000 | ف6 | **.497<br>.003 | ف6 | *.417<br>11.0 |
| ف7 | 728.**<br>.000 | ف7 | **.541<br>.001 | ف7 | **.791<br>.000 | ف7 | **.512<br>.002 | ف7 | *.372<br>021. |
| ف8 | 599.**<br>4.00 | ف8 | **.634<br>.000 | ف8 | **.697<br>.000 | ف8 | **.703<br>.000 | ف8 | **.634.<br>.000 |
| ف9 | 477.**<br>7.00 | ف9 | **.628<br>.000 | ف9 | **.712<br>.000 | ف9 | **.761<br>.000 | ف9 | *.333<br>036. |
| ف10 | 448.**<br>.000 | ف10 | **.639<br>.000 | ف10 | **.585<br>.000 | | | ف10 | **.640<br>00.0 |
| ف11 | 448.**<br>.000 | | | | | | | ف11 | **.527<br>001. |
| | | | | | | | | ف12 | **.658<br>.000 |
| | | | | | | | | ف13 | **.743<br>.000 |

## تابع الجدول (3)

### معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية لأداة عينة المتدربين

| الفقرة | تابع مجال كفايات المدرب | الفقرة | مجال الرغبة في التخصص | الفقرة | تابع مجال الرغبة في التخصص |
|---|---|---|---|---|---|
| ف14 | **.674 | ف1 | *.413 | ف11 | **.789 |
| | .000 | | 012 | | .000 |
| ف15 | **.582 | ف2 | **.650 | ف12 | **.634 |
| | .000 | | .000 | | .000 |
| ف16 | **.714 | ف3 | **.449 | ف13 | **.564 |
| | .000 | | .006 | | .001 |
| ف17 | **.721 | ف4 | **.532 | ف14 | *.376 |
| | .000 | | .000 | | .020 |
| ف18 | **.589 | ف5 | **.429 | ف15 | **.646 |
| | .000 | | .009 | | .000 |
| ف19 | **.622 | ف6 | **.667 | ف16 | **.619 |
| | .000 | | .000 | | .000 |
| | | ف7 | **.684 | ف17 | **.716 |
| | | | .000 | | .000 |
| | | ف8 | **.558 | | |
| | | | .001 | | |
| | | ف9 | **.673 | | |
| | | | .000 | | |
| | | ف10 | **.671 | | |
| | | | .000 | | |

يتبين من القيم المعروضة في الجدول (3) أن قيم معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية للمجال التي تنتمي إليه تراوحت ما بين (333. *) و (791. **)

وهي جميعها ذات دلالة إحصائية، وهذه المعاملات الموجبة تشير إلى ارتباط كل فقرة بمجالها، و إلى أن فقرات الأداة تقيس السمة ذاتها و تؤكد صدق بناء الاداة.

كما تم إيجاد معاملات الارتباط بين العلامات على كل مجال والعلامة الكلية لأداة عينة المتدربين. الجدول (4) يبين قيم معاملات الارتباط بين العلامات على كل مجال و العلامة الكلية لأداة عينة المتدربين.

**الجدول (4)**

**معاملات الارتباط بين العلامة على المجال و العلامة الكلية لأداة عينة المتدربين**

| المجال | مجموع المقياس | مجال المناهج والخطط الدراسية | مجال الإدارة والتنظيم | مجال الإمكانات والتجهيزات | مجال التدريب العملي | مجال كفايات المدرب |
|---|---|---|---|---|---|---|
| مجال المناهج والخطط الدراسية | .516**<br>0.000 | | | | | |
| مجال الإدارة والتنظيم | .739**<br>.000 | .949**<br>0.000 | | | | |
| مجال الإمكانات والتجهيزات | .894**<br>.000 | .311*<br>.047 | .536**<br>.001 | | | |
| مجال التدريب العملي | .745**<br>.000 | .414*<br>.011 | .545**<br>.001 | .563**<br>.000 | | |
| مجال كفايات المدرب | .877**<br>.000 | .400*<br>.014 | .624**<br>.000 | .719**<br>.000 | .560**<br>.001 | |
| مجال الرغبة في التخصص | .747**<br>.000 | .581**<br>.000 | .478**<br>.004 | .518**<br>.002 | .421**<br>010. | .574**<br>.000 |

يتضح من الجدول (4) لقيم معاملات ارتباط مجالات أداة القياس، أن قيم معاملات الارتباط بين العلامة على كل مجال و العلامة الكلية تروحت ما بين (311.*) و(949. **) و هي جميعها دالة إحصائيا. ليدل على أن كل مجال من مجالات أداة عينة المتدربين يرتبط ارتباطا دالا إحصائيا مع مجموع المجالات الكلية للأداة، و يشير إلى صدق بناء الأداة. و هذا يوفر أساساً سليماً لاستخدام أسلوب التحليل العاملي، ويمكّن من الكشف عن إسهام الفقرات في تفسير البناء العاملي لأداة الدراسة.

و قد تم التأكد من كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي خاصة وأن عدد العينة يقدر بأربعة أضعاف عدد فقرات المقياس، مما يعني أن العينة ملائمة لاستخدام التحليل العاملي.

وللوقوف على البناء العاملي لأداة الدراسة ؛ تم استخدام التحليل العاملي( Factor Analyses) لاستجابات أفراد عينة المتدربين على فقرات أداة الدراسة، لتقصي العوامل المسؤولة عن الأداء فيها؛ حيث تكونت الأداة من ست وسبعين (76) فقرة تقيس ستة مجالات هي: المناهج و الخطط الدراسية، والإدارة و التنظيم ، والإمكانات و التجهيزات، والتدريب العملي، وكفايات المدرب، والرغبة في التخصص.

وباستخدام طريقة تحليل المكونات الرئيسة (Analysis Principal components) التي وضعها هوتلنج Hottelling عام 1933، وهي من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعاً في القياس و التقويم ، ولما تتمتع به هذه الطريقة من مزايا عدة ؛ من أهمها أنها تؤدي إلى تشبعات دقيقة. حيث إن المصفوفة الارتباطية تختزل إلى أقل عدد من العوامل المتعامدة، وذلك من خلال تدوير المحاور تدويراً متعامداً (Orthogonal Rotation) باستخدام طريقة Varimax لاستخلاص العوامل المسؤولة عن الأداء، وقد تم استخراج قيمة الجذر الكامن Eigen Value ونسبة التباين

المفسر لكل عامل من العوامل باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد اعتمدت المحكات الآتية من أجل تحديد عدد العوامل:

- محك كايزر(Kaiser,1960) ويعد من أكثر المحكات شيوعاً، ويعتمد على كون قيمة الجذر الكامن Eigen Value)) واحداً صحيحا أو أكثر، و محك كايزر هو محك رياضي اقترحه جوتمان (Guttmann,1954) و تقوم فكرة هذا المحك بإعتماده على حجم التباين الذي يعبر عنه العامل.

وللحصول على عامل جذره الكامن لا يقل عن واحد صحيح لابد أن يكون مصدر تباينه أكثر من متغير، وبالتالي يكون عاملاً معبراً عن تباين مشترك بين متغيرات متعددة. وأن العوامل الدالة في هذه الطريقة هي العوامل التي يساوي جذرها الكامن أو يزيد عن واحد صحيح، وقد أعتمد هذا المعيار في هذه الدراسة.

- محك كاتل (Cattell) وهو طريقة بيانية يطلق عليه اسم (Scree Plot)

- الاحتفاظ بالعوامل التي تتشبع عليها ثلاث فقرات على الأقل.

هذا وقد روعي في انتقاء الفقرات و تصنيفها على العوامل و المحكات الآتية:

1- أن يكون تشبع الفقرة على العامل الذي تنتمي له (0.30) فأكثر كما أقترح جيلفورد إذا كانت الفقرة قد تشبعت بمقدار (0.30) فأكثر على أكثر من عامل فإنها تعتبر منتمية إلى العامل الذي يكون تشبعها عليه أعلى، وبفارق لا يقل عن (0.10) عن أي عامل آخر

وعليه أفرزت نتائج التحليل العاملي من الدرجة الأولى (First Order) لفقرات الأداة حسب أداء أفراد عينة المتدربين بطريقة المكونات والتدوير المتعامد أن هذه الفقرات قد تشبعت على ستة عوامل، قيمة جذرها الكامن واحداً فأكثر، و تفسر ما مجموعه ( 87.08% ) من التباين في

الأداء على المقياس، يوضح الجدول (5) البناء العاملي المستخلص من التحليل الذي يمثل نسبة التباين المفسر، وقيمة الجذر الكامن، والنسبة التراكمية للتباين المفسر.

**الجدول (5)**

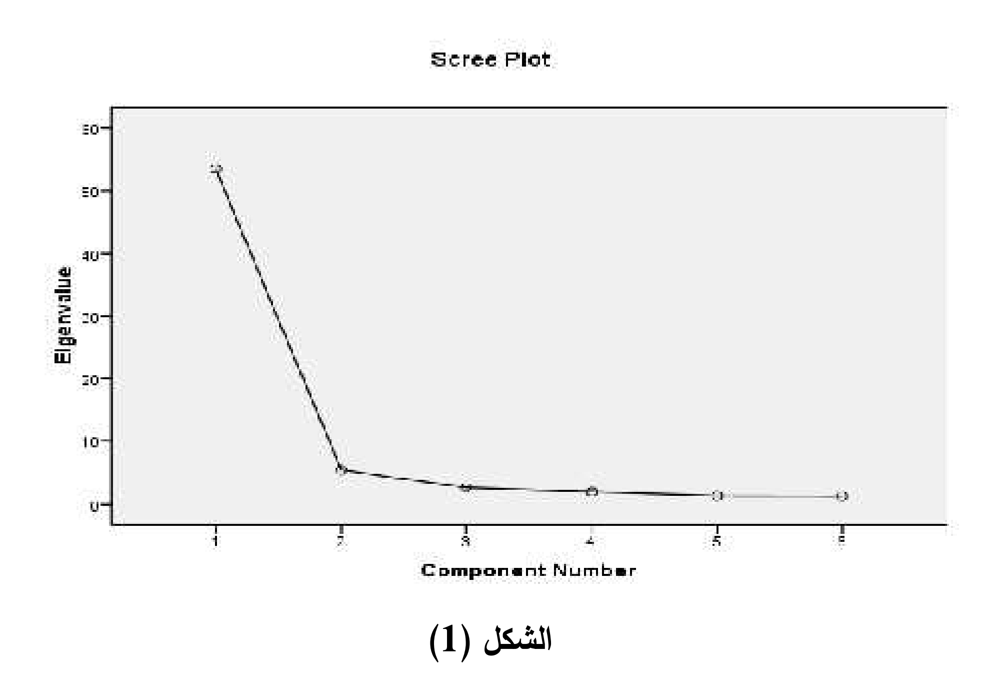
**قيم الجذور الكامنة والتباين المفسر للعوامل**

**التي تشكل البناء العاملي بالتدوير المتعامد لمقياس عينة المتدربين**

| الرقم | العامل | الجذر الكامن | نسبة التباين المفسر | النسبة التراكمية للتباين |
|---|---|---|---|---|
| 1 | الأول | 53.545 | 70.454 | 70.454 |
| 2 | الثاني | 5.413 | 7.122 | 77.576 |
| 3 | الثالث | 2.653 | 3.491 | 81.067 |
| 4 | الرابع | 1.964 | 2.585 | 83.652 |
| 5 | الخامس | 1.324 | 1.742 | 85.394 |
| 6 | السادس | 1.282 | 1.686 | 87.081 |

تشير نتائج التحليل من الجدول (5) إلى أن قيمة الجذر الكامن للعامل الأول فسر ما نسبته 53.545% من التباين الكلي، وهي أعلى نسبة تباين مفسرة مقارنة بالعوامل الأخرى وهي قيمة مرتفعة مقارنة مع التباين المفسر لبقية العوامل الأخرى مما يرجح وجود عامل سائد يفسر النسبة الكبرى من التباين، ويمكن أن يستدل منه على أحادية البعد لأغراض تقدير المعالم، أي أن الأداة تقيس عاملا رئيساً واحداً، وبقية العوامل تظهر ثانوية.

أما بالنسبة إلى التباين الذي فسره كل عامل نجد أن نسبة التباين المفسر للعامل الأول (70.454)، بينما نسبة التباين المفسر بالعامل الثاني (7.122)، ويتضح أن الفرق في نسبة التباين المفسر بين العاملين الأول و الثاني (65.041) وهو فارق كبير، في حين أن الفروق في نسب التباين المفسرة ما بين العوامل المتبقية قليلة ومتقاربة ؛ أي أن هناك تماثلاً نسبياً و شبه استقرار في نسب التباين المفسرة لجميع العوامل باستثناء العامل الأول، ويظهر هذا الفرق واضحا في التمثيل البياني للجذور الكامنة للعوامل من الدرجة الأولى لفقرات أداة عينة المتدربين والتي تبدو في الشكل (1) .




**الشكل (1)**

**التمثيل البياني لقيم الجذور الكامنة للعوامل من الدرجة الأولى لفقرات أداة عينة المتدربين**

وبملاحظة التمثيل البياني لقيم الجذور الكامنة في الشكل(1) يظهر أن هناك تحولاً في ميل المنحنى عند العامل الثاني و يبقى الميل متقارباً لبقية العوامل، مما يرجح وجود عامل سائد يمكن أن يستدل منه على أحادية البعد لأغراض تقدير المعالم للفقرات و الأفراد.

ومن أجل الكشف عن هوية العوامل المستخلصة والفقرات التي تتشبع بكل منها ، فقد حسبت قيم تشبع كل فقرة من فقرات المقياس بكل عامل، باعتماد معيار جيلفورد الذي يشير إلى أن الفقرة تنتمي لعامل معين إذا كانت تشبعاتها بهذا العامل أكبر من (0.30) ، وتعد الفقرة متشبعة على العامل الذي يزيد على العامل الآخر بفارق (0.10)على الأقل مما يجعل الفقرات نقية (Hair,1995) ، ويبين الجدول (6) قيم تشبع الفقرات بالعوامل المستخلصة من التحليل العاملي لأداة عينة المتدربين.

**الجدول (6)**

**قيم تشبع الفقرات بالعوامل المستخلصة من التحليل العاملي لأداة عينة المتدربين**

| رقم الفقرة | العوامل | | | | | | عامل الشيوع |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 0.763 | | | | | | 0.83 |
| 2 | 0.832 | | | | | | 0.90 |
| 3 | 0.796 | | | | | | 0.91 |
| 4 | 0.820 | | | | | | 0.91 |
| 5 | 0.802 | | | | | | 0.83 |
| 6 | 0.797 | | | | | | 0.88 |
| 7 | 0.754 | | | | | | 0.88 |
| 8 | 0.792 | | | | | | 0.87 |
| 9 | 0.811 | | | | | | 0.87 |
| 10 | 0.578 | | | | | | 0.85 |
| 11 | 0.598 | | | | | | 0.88 |
| 12 | | 0.641 | | | | | 0.82 |
| 13 | | 0.766 | | | | | 0.79 |
| 14 | | 0.758 | | | | | 0.86 |
| 15 | | 0.817 | | | | | 0.86 |
| 16 | | 0.788 | | | | | 0.87 |
| 17 | | 0.823 | | | | | 0.87 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0.86 | | | | | 0.767 | | 18 |
| 0.78 | | | | | 0.737 | | 19 |
| 0.90 | | | | | 0.767 | | 20 |
| 0.76 | | | | | 0702 | | 21 |
| 0.89 | | | | 0.623 | | | 22 |
| 0.90 | | | | 0.553 | | | 23 |
| 0.90 | | | | 0.590 | | | 24 |
| 0.94 | | | | 0.606 | | | 25 |
| 0.90 | | | | 0.621 | | | 26 |
| 0.91 | | | | 0.618 | | | 27 |
| 0.89 | | | | 0.594 | | | 28 |
| 0.86 | | | | 0.541 | | | 29 |
| 0.87 | | | | 0.529 | | | 30 |
| 0.92 | | | | 0637 | | | 31 |
| 0.90 | | | 0.409 | | | | 32 |
| 0.96 | | | 0.639 | | | | 33 |
| 0.87 | | | 0.653 | | | | 34 |
| 0.92 | | | 0.625 | | | | 35 |
| 0.90 | | | 0.652 | | | | 36 |
| 0.96 | | | 0.588 | | | | 37 |
| 0.78 | | | 0.617 | | | | 38 |
| 0.89 | | | 0.550 | | | | 39 |
| 0.90 | | | 0608 | | | | 40 |
| 0.63 | | 0.658 | | | | | 41 |
| 0.85 | | 0.712 | | | | | 42 |
| 0.81 | | 0.661 | | | | | 43 |
| 0.86 | | 0.687 | | | | | 44 |
| 0.92 | | 0.856 | | | | | 45 |
| 0.92 | | 0.874 | | | | | 46 |
| 0.86 | | 0.816 | | | | | 47 |
| 0.92 | | 0.848 | | | | | 48 |
| 0.91 | | 0.812 | | | | | 49 |
| 0.94 | | 0.872 | | | | | 50 |
| 0.87 | | 0.808 | | | | | 51 |
| 0.94 | | 0.830 | | | | | 52 |
| 0.93 | | 0.748 | | | | | 53 |
| 0.91 | | 0.777 | | | | | 54 |
| 0.89 | | 0.756 | | | | | 55 |
| 0.92 | | 0.781 | | | | | 56 |
| 0.89 | | 0.689 | | | | | 57 |
| 0.85 | | 0.717 | | | | | 58 |
| 0.86 | | 0.714 | | | | | 59 |
| 0.83 | 0.587 | | | | | | 60 |
| 0.89 | 0.643 | | | | | | 61 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0.91 | 0.637 | | | | | | 62 |
| 0.91 | 0.622 | | | | | | 63 |
| 0.67 | 0.619 | | | | | | 64 |
| 0.86 | 0.704 | | | | | | 65 |
| 0.89 | 0.678 | | | | | | 66 |
| 0.85 | 0.637 | | | | | | 67 |
| 0.82 | 0.522 | | | | | | 68 |
| 0.82 | 0.654 | | | | | | 69 |
| 0.82 | 0.430 | | | | | | 70 |
| 0.87 | 0.398 | | | | | | 71 |
| 0.87 | 0.503 | | | | | | 72 |
| 0.93 | 0.449 | | | | | | 73 |
| 0.88 | 0.459 | | | | | | 74 |
| 0.79 | 0.522 | | | | | | 75 |
| 0.87 | 0.486 | | | | | | 76 |

يبين الجدول (6) أن العامل الأول تكون من (11) فقرة من بين (76) فقرة، كانت معاملات تشبعاتها تزيد عن (0.30)، وأن معاملات التشبع لهذه الفقرات تتراوح ما بين (0.578–0.832) للفقرات، ويسمى المناهج والخطط الدراسية، والعامل الثاني تكون من (10) فقرات، وأن معاملات التشبع لهذه الفقرات تتراوح ما بين (0.641–0.823)، و يسمى الإدارة والتنظيم، والعامل الثالث تكون من (10) فقرات، معاملات تشبعها تتراوح ما بين (0.529–0.637)، و يسمى الإمكانات والتجهيزات، و العامل الرابع تكون من (9) فقرات، ومعاملات التشبع لهذه الفقرات تتراوح ما بين (0.409–0.653)، و يسمى **التدريب** العملي، وأن العامل الخامس تكون من (19) فقرة من فقرات مقياس الفاعلية من بين (76) فقرة، كانت معاملات تشبعاتها بالعامل الخامس تزيد عن (0.30)، وأن معاملات التشبع لهذه الفقرات تتراوح ما بين (0.658–0.874) للفقرات، ويسمى العامل الخامس بعامل كفايات المدرب ، وأن العامل السادس تكون من (17) فقرة، معاملات تشبعاتها بالعامل السادس تزيد عن (0.30)، وأن معاملات التشبع لهذه الفقرات تتراوح ما بين (0.398–0.704) للفقرات، ويسمى العامل السادس بعامل الرغبة في التخصص.

و عليه يمكن القول أن فقرات أداة عينة المتدربين تنتمي الى المجال الذي تنتمي له أصلاً لان الفروق بين قيم تشبعاتها بالعامل الذي يقيس هذا المجال و العامل الثاني يزيد عن 0.10 حسب ما أشار الى ذلك جيلفورد.

**ثانياً: مؤشر صدق أداة عينة المدربين:** يبين الجدول (7) معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية لأداة عينة المدربين الاستطلاعية والتي يبلغ عددها (20) مدربا.

**الجدول (7)**

**معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات والعلامة الكلية للمجال لأداة عينة المدربين**

| الفقرة | مجموع مجال البرامج والخطط | الفقرة | مجموع مجال البرامج والخطط | الفقرة | مجموع مجال الامكانات والتجهيزات | الفقرة | مجموع مجال التخطيط للتدريب | الفقرة | مجموع مجال التخطيط للتدريب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ف1 | .681**<br>.000 | ف14 | .779**<br>.000 | 16 | .902**<br>.000 | 24 | .495**<br>.003 | 37 | .713**<br>.000 |
| ف2 | .729**<br>.000 | ف15 | .888**<br>.111 | 17 | .949**<br>.000 | 25 | .631**<br>.000 | 38 | .891**<br>.000 |
| ف3 | .777**<br>.000 | | | 18 | .876**<br>.000 | 26 | .558**<br>0.001 | 39 | .609**<br>.000 |
| ف4 | .830**<br>.000 | | | 19 | .920**<br>.000 | 27 | .643**<br>.000 | 40 | .835**<br>.000 |
| ف5 | .697**<br>.000 | | | 20 | .798**<br>.000 | 28 | .782**<br>0 | 41 | .808**<br>.000 |
| ف6 | .618**<br>.000 | | | 21 | .900**<br>.000 | 29 | .770**<br>.000 | 42 | .579**<br>.000 |
| ف7 | .818**<br>.000 | | | 22 | .799**<br>.000 | 30 | .694**<br>.000 | 43 | .572**<br>.000 |
| ف8 | .563**<br>.001 | | | 23 | .630**<br>.000 | 31 | .826**<br>.000 | 44 | .706**<br>.000 |
| ف9 | .688**<br>.000 | | | | | 32 | .711**<br>.000 | 45 | .438**<br>.008 |
| ف10 | .799**<br>.000 | | | | | 33 | .752**<br>.000 | 46 | .315*<br>.045 |
| ف11 | .508**<br>.002 | | | | | 34 | .738**<br>.000 | 47 | .539**<br>.001 |
| ف12 | .605**<br>.000 | | | | | 35 | .736**<br>0<br>.000 | | |
| ف13 | .771**<br>.000 | | | | | 36 | .646**<br>.000 | | |

## تابع الجدول (7)

**معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية للمجال لأداة عينة المدربين**

| الفقرة | مجموع مجال إدارة الورش | الفقرة | مجموع مجال الإدارة التدريبية |
|---|---|---|---|
| ف48 | **827.<br>.000 | ف55 | **686.<br>.000 |
| ف49 | **647.<br>.000 | ف56 | **713.<br>000. |
| ف50 | **857.<br>.000 | ف57 | .603**<br>.000 |
| ف51 | **891.<br>.000 | ف58 | .846**<br>.000 |
| ف52 | **692.<br>.000 | ف59 | .617**<br>.000 |
| ف53 | **725.<br>.000 | ف60 | .710**<br>.000 |
| ف54 | **802.<br>.000 | ف61 | .809**<br>.000 |
| | | ف62 | .867**<br>.000 |
| | | ف63 | .643**<br>.000 |
| | | ف64 | .735**<br>.000 |

يتبين من القيم المعروضة في الجدول (7) أن قيم معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية للمجال التي تنتمي إليه تمتعت بمعاملات ارتباطات دالة إحصائيا إذ تراوحت ما بين (315.*) و (949.**) و تشير إلى ارتباط كل فقرة بمجالها.

كما تم إيجاد معاملات الارتباط بين العلامة على كل مجال والعلامة الكلية للأداة. والجدول (8) يبين قيم معاملات الارتباط بين العلامة على كل مجال و العلامة الكلية لأداة عينة المدربين.

**الجدول (8)**

**معاملات الارتباط بين العلامة على المجال و العلامة الكلية لأداة عينة المدربين**

| المجال | مجموع المقياس | مجال البرامج والخطط التدريبية | مجال الإمكانات والتجهيزات | مجال التخطيط للتدريب – الكفايات التدريبية | مجال إدارة الورش ومعامل التدريب |
|---|---|---|---|---|---|
| مجال البرامج والخطط التدريبية | .865**<br>.000 | | | | |
| مجال الإمكانات والتجهيزات | .663**<br>.000 | .769**<br>0.00 | | | |
| مجال التخطيط للتدريب – الكفايات التدريبية | .863**<br>.000 | .587**<br>.000 | .346*<br>.031 | | |
| مجال إدارة الورش ومعامل التدريب | .806**<br>.000 | .543**<br>.000 | .237<br>.104 | .739**<br>.000 | |
| مجال الإدارة التدريبية | .761**<br>.000 | .546**<br>.000 | .384*<br>.018 | .538**<br>.000 | .772**<br>.000 |

يتضح من الجدول (8) لقيم معاملات الارتباط، أن قيم معاملات الارتباط بين العلامة على كل مجال و العلامة الكلية للأداة تراوحت ما بين (237. و865.**) وهي جميعها دالة إحصائيا، لتدل على أن كل مجال يرتبط مع مجموع المجالات بأداة عينة المدربين، ويؤكد على صدق بناء الأداة.

**ثالثاً: مؤشر صدق أداة عينة المدربين:** يبين الجدول (9) معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية لأداة عينة إدارة التدريب الاستطلاعية والتي يبلغ عددها (20) إداريا.

**الجدول (9)**

**معاملات الارت باط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية للمجال لأداة عينة إدارة التدريب**

| الفقرة | مجموع مجال البرنامج التدريبي | الفقرة | تابع مجموع مجال البرنامج التدريبي | الفقرة | مجموع مجال الإمكانات والتجهيزات |
|---|---|---|---|---|---|
| ف1 | .614<br>.000 | ف14 | .230<br>.111 | ف26 | .709<br>.000 |
| ف2 | .600<br>.000 | ف15 | .265<br>.078 | ف27 | .698<br>.000 |
| ف3 | .665<br>.000 | ف16 | .632<br>.000 | ف28 | .631<br>.000 |
| ف4 | .717<br>.000 | ف17 | .163<br>.194 | ف29 | .674<br>.000 |
| ف5 | .671<br>.000 | ف18 | .074<br>.349 | ف30 | .761<br>.000 |
| ف6 | .345<br>.031 | ف19 | .558<br>.001 | ف31 | .834<br>.000 |
| ف7 | .622<br>.000 | ف20 | .702<br>.000 | ف32 | .860<br>.000 |
| ف8 | .597<br>.000 | ف21 | .826<br>.000 | ف33 | .750<br>.000 |
| ف9 | .736<br>.000 | ف22 | .798<br>.000 | ف34 | .781<br>.000 |
| ف10 | .400<br>.014 | ف23 | .747<br>.000 | ف35 | .901<br>.000 |
| ف11 | .548<br>.001 | ف24 | .366<br>.023 | ف36 | .286<br>.063 |
| ف12 | 662 .<br>.000 | ف25 | .713<br>.000 | ف37 | .552<br>.001 |
| ف13 | .651<br>.000 | | | | |

يتبين من القيم المعروضة في الجدول (9) أن قيم معاملات الارتباط لعلامات بعض الفقرات ذات التسلسل (14-15-17-18-36) ذات قيم متدنية، و لأهميتها لم يتم حذفها حتي لا تؤثر على محتوى المجال الذي تنتمي إليه ، وان جميع فقرات الأداة تمتعت بمعامل ارتباط دال إحصائيا إذ

تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات و العلامة الكلية للمجال ما بين (.286) و(.901). وبهذه المعاملات الدالة و الموجبة وجد ما يشير إلى تمتع المقياس بصدق البناء.

كما تم إيجاد معاملات الارتباط بين العلامة على كل مجال والعلامة الكلية للاداة. يبين الجدول (10) قيم معاملات الارتباط.

**الجدول (10)**

**معاملات الارتباط بين العلامة على المجال و العلامة الكلية لأداة عينة إدارة التدريب**

| المجال | مجموع المقياس | مجموع مجال البرنامج التدريبي |
|---|---|---|
| مجموع مجال البرنامج التدريبي | .939<br>.000 | |
| مجموع مجال الإمكانات والتجهيزات | .794<br>.000 | .535<br>.001 |

يتضح من الجدول (10) لقيم معاملات ارتباط لمجالي اداة عينة إدارة التدريب، أن قيم معاملات الارتباط بلغت (.939) و(.535) و هي دالة إحصائيا.

**رابعاً: مؤشر صدق أداة عينة أصحاب العمل:** يبين الجدول (11) معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية لأداة عينة أصحاب العمل الاستطلاعية والتي يبلغ عددها (15) إداريا.

## الجدول (11)

**معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية للمجال لأداة عينة أصحاب العمل**

| الفقرة | مجال تقييم كفايات خريج المعهد المهني | الفقرة | مجال تقييم كفايات خريج المعهد المهني | الفقرة | مجال الإدارة والتنظيم |
|---|---|---|---|---|---|
| ف1 | .651**<br>.000 | ف13 | **.489<br>3.00 | ف15 | .470**<br>.004 |
| ف2 | .582**<br>.000 | ف14 | **.576<br>000. | ف16 | .679**<br>.000 |
| ف3 | .732**<br>.000 | | | ف17 | .758**<br>.000 |
| ف4 | .704**<br>.000 | | | ف18 | .856**<br>.000 |
| ف5 | .796**<br>.000 | | | ف19 | .844**<br>.000 |
| ف6 | .805**<br>.000 | | | ف20 | .794**<br>.000 |
| ف7 | .779**<br>.000 | | | ف21 | .685**<br>.000 |
| ف8 | .647**<br>.000 | | | ف22 | .559**<br>.001 |
| ف9 | .849**<br>.000 | | | ف23 | .679**<br>.000 |
| ف10 | .656**<br>.000 | | | | |
| ف11 | .446**<br>.007 | | | | |
| ف12 | **.574<br>.000 | | | | |

يتبين من القيم المعروضة في الجدول (11) أن قيم معاملات الارتباط بين العلامات على الفقرات و العلامة الكلية للمجال التي تنتمي إليه تمتعت بمعاملات ارتباط دالة إحصائيا إذ تراوحت ما بين (446.**) و (856. **) وهي تشير إلى ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، و تؤكد تمتع الأداة بصدق البناء. و يبين الجدول (12) قيم معاملات الارتباط بين العلامة على كل مجال و العلامة الكلية لأداة عينة أصحاب العمل.

**الجدول (12)**

**معاملات الارتباط بين العلامة على المجال و العلامة الكلية لأداة عينة أصحاب العمل**

| المجال | مجموع المقياس | مجال الإدارة والتنظيم |
|---|---|---|
| كفايات خريج المعهد التدريبي | 893.<br>.000 | |
| الإدارة والتنظيم | 811.<br>.000 | 461.<br>5.00 |

يتضح من الجدول (12) لقيم معاملات ارتباط مجالي أداة عينة إدارة التدريب، أن قيم معاملات الارتباط بين العلامة على كل مجال و العلامة الكلية للأداة تراوحت ما بين (461.) و(893.) و هي دالة إحصائيا. لتدل على أن مجالي الأداة مرتبطة، وتؤكد على صدق الاتساق الداخلي في بنائها.

**ثبات أدوات الدراسة:**

من المسلم به إن المقياس الصادق يكون ثابتاً بالضرورة، في حين أن المقياس الثابت ربما لا يكون صادقاً، إلا أن إيجاد معامل الثبات لأدوات الدراسة يعد من الخصائص السيكومترية المهمة للمقياس، ليكون الثبات مؤشراً آخر على دقة المقياس في قياس ما أعد لقياسه(Brown,1994) إذ إنه يشير إلى تمتع الأداة بدرجة عالية من الدقة والاتساق فيما يزودنا به من بيانات حول المفحوصين، لا سيما و أن الاختبار الثابت هو الاختبار الذي لو طبق على مجموعة معينة ثم أعيد تطبيقه على مجموعة أخرى مماثلة، فإنه سيعطي النتائج نفسها، وباعتبار أن المعامل الذي يقل عن (0.50) معامل ثبات منخفض، و المعامل الذي يتراوح من (0.50 إلى 0.60) متوسط، و الذي يتراوح من (0.60 إلى 0.75) جيد، ومعامل الثبات الأكبر (0.75)مرتفع (Croker&Algina,1986) .

وفي هذه الدراسة تم التحقق من ثبات أدوات الدراسة من خلال طريقتين كما هي مبينة في الجدول (13) على العينة الاستطلاعية وهما:

- **أولا: حساب معامل كرونباخ ألفا** (Alpha Cronbach Coefficient):

للحصول على مدى التجانس لكل مجال من مجالات أداة الدراسة لكل عينة من العينة الاستطلاعية، إذ تشير هذه الطريقة إلى اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى داخل المقياس، و يستند تقدير الثبات من خلالها إلى إحصاءات الفقرة بالانحراف المعياري للمقياس و الانحرافات المعيارية للفقرات، وقد تم استخراج معاملات الثبات لكل أداة من أدوات الدراسة

- **ثانياً: حساب معاملات ارتباط بيرسون** بين التطبيقين من خلال إعادة تطبيق أدوات الدراسة على العينة الاستطلاعية بعد فترة زمنية تراوحت من (10 أيام إلى أسبوعين) و تم إيجاد معاملات الارتباط بين العلامة في التطبيق الأول والعلامة في التطبيق الثاني لكل مجال من مجالات أدوات الدراسة. الجدول (13)يبين المعاملات بالطرق المحسوبة.

## الجدول (13)

**معاملات ثبات أدوات الدراسة بطريقة كرونباخ ألفا، ومعامل ارتباط بيرسون لادوات الدراسة**

| أداة الدراسة | حجم العينة | معامل كرونباخ ألفا | معامل الارتباط بيرسون |
|---|---|---|---|
| أداة المتدرب | 300 | 0.954 | 0.891 |
| أداة المدرب | 20 | 0.969 | 0.856 |
| أداة إدارة التدريب | 20 | 0.945 | 0.883 |
| أداة أصحاب العمل | 15 | 0.906 | 0.807 |

تبين القيم المعروضة في الجدول (13) لمعاملات الثبات أنها معاملات مرتفعة لكل أدوات الدراسة حيث بلغت المعاملات بطريقة كرونباخ ألفا (0.954) لأداة عينة المتدربين، وقيمة (0.969) لأداة عينة المدربين، و (0.945) لأداة عينة إدارة التدريب، وبلغت قيمته (0.906) لاداة عينة أصحاب العمل، وهي مرتفعة لكل أدوات الدراسة.

وبلغت قيمة معاملات الثبات بطريقة معامل الارتباط بيرسون قيمة (0.891) لأداة عينة المتدربين، وقيمة (0.856) لأداة عينة المدربين، و بلغت قيمته(0.883) لأداة عينة إدارة التدريب، وبلغت قيمة معامل الثبات (0.807) لأداة عينة أصحاب العمل، وهي مرتفعة لكل أدوات الدراسة.

كما تم استخراج معاملات الثبات لكل مجال من مجالات كل أداة لعينة الدراسة، كما هي مبينة في الجدول (14، 15، 16، 17).

## الجدول (14)

**معاملات الثبات لمجالات أداة عينة المتدربين بطريقة كرونباخ ألفا، ومعامل ارتباط بيرسون**

| المجال | معامل كرونباخ ألفا | معامل ارتباط بيرسون |
|---|---|---|
| البرامج و الخطط الدراسية | 0.741 | 0.733 |
| الإدارة و التنظيم | 0.797 | 0.762 |
| الإمكانات و التجهيزات | 0.887 | 0.876 |
| التدريب العملي | 0.802 | 0.771 |
| كفايات المدرب | 0.897 | 0.859 |
| الرغبة في التخصص | 0.884 | 0.861 |

يتبين من الجدول (14) فيما يتعلق بقيم معاملات الثبات لمجالات أداة عينة المتدربين إذ تراوحت قيمته ما بين (0.741، 0.897) للمجالات بأداة عينة المتدربين بطريقة معامل كرونباخ ألفا، و تراوحت قيمته ما بين (0.733، 0.861) للمجالات بأداة عينة المتدربين بطريقة معامل الارتباط بيرسون وهي جميعها معاملات تدل على ثبات مجالات أداة الدراسة.

## الجدول (15)

**معاملات الثبات لمجالات أداة عينة المدربين بطريقة كرونباخ ألفا، ومعامل ارتباط بيرسون**

| المجال | معامل كرونباخ ألفا | معامل ارتباط بيرسون |
|---|---|---|
| البرامج و الخطط التدريبية | 0.929 | 0.911 |
| الإمكانات و التجهيزات | 0.942 | 0.926 |
| الكفايات التدريبية | 0.942 | 0.884 |
| إدارة الورش و المعامل | 0.892 | 0.884 |
| الادارة التدريبية | 0.899 | 0.876 |

يبين الجدول (15) لقيم معاملات الثبات لمجالات أداة عينة المدربين إن معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا تراوحت قيمته ما بين (0.892، 0.942) للمجالات بأداة عينة المدربين وهي مرتفعة. وتراوحت قيمة معاملات الثبات بطريقة معامل الارتباط بيرسون لمجالات أداة عينة المدربين ما بين (0.884، 0.926) وهي مرتفعة لجميع المجالات.

## الجدول (16)

### معاملات الثبات لمجالات أداة عينة إدارة التدريب بطريقة كرونباخ ألفا، ومعامل ارتباط بيرسون

| المجال | معامل كرونباخ ألفا | معامل ارتباط بيرسون |
|---|---|---|
| البرنامج التدريبي | 0.930 | 0.836 |
| الإمكانات و التجهيزات | 0.917 | 0.874 |

من خلال القيم المبينة في الجدول (16) لمعاملات الثبات إذ بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة معامل كرونباخ ألفا(0.917، 0.930) لمجالي أداة عينة إدارة التدريب، وبلغت قيمة معامل الثبات بطريقة معامل الارتباط بيرسون (0.836، 0.874) لمجالي الاداة، ويتبين أنها معاملات ثبات مرتفعة.

## الجدول (17)

### معاملات الثبات لمجالات أداة عينة أصحاب العمل بطريقة كرونباخ ألفا، ومعامل ارتباط بيرسون

| المجال | معامل كرونباخ ألفا | معامل ارتباط بيرسون |
|---|---|---|
| كفايات خريج المعهد التدريبي | 0.894 | 0.791 |
| الإدارة و التنظيم | 0.869 | 0.783 |

يتبين من الجدول (17) إن معاملات الثبات المحسوبة بطريقة معامل كرونباخ ألفا بلغت قيمة (0.869، 0.894) لمجالي الاداة، وبطريقة معامل الارتباط بيرسون بلغت قيمة المعامل (0.783، 0.791) وجميعها معاملات جيدة ومرتفعة وتدل على ثبات أدوات الدراسة.

**إجراءات الدراسة:**

بعد أن توافرت إمكانية إجراء الدراسة من حيث إعداد أدوات الدراسة و التحقق من صدقها و ثباتها، وتحديد مجتمع الدراسة و عينته ، و بعد أن حصلت الباحثة على كتاب رسمي من جامعة عمان العربية لغرض تسهيل المهمة، الملحق (12) يبين الخطاب الرسمي لتسهيل المهمة، الملحق رقم (13) يبين خطاب موافقة الهيئة الوطنية للتعليم التقني و الفني بطرابلس بإجراء الدراسة، قامت الباحثة بإجراء لآتي:

1- توزيع أدوات الدراسة على أفراد عينة الدراسة ، فيما يتعلق بعينة المتدربين ، و المدربين، و إدارة التدريب من خلال الاتصال المباشر مع إدارات المعاهد التدريبية حيث أوضحت الباحثة الفئة المستهدفة بالدراسة، والتنسيق بآلية التطبيق، و الإرشادات باستجابة المبحوثين، مع التوضيح بأهمية الدراسة و أهدافها ، وتقديم الشكر على التعاون ، حيث تم توزيع (500) استبانه للمتدرب، و (100) استبانه للمدرب ، و (50) استبانه لإدارة التدريب. وفيما يتعلق بعينة أصحاب العمل حيث تم الاختيار القصدي لنوع الخدمات التي تقدمها بعض المواقع الإنتاجية بما يتناسب والتخصصات المهنية المحددة بالمعاهد التدريبية، و تم الاتصال المباشر بإدارات مواقع العمل، و توضيح الفئة المستهدفة بالدراسة: (المشرفون و الرؤساء المباشرون للأقسام)، وقدمت الإرشادات المتعلقة باستجابة المبحوثين على أداة الدراسة ، و آلية التوزيع و الاسترداد، وتم توزيع الاستبانات على (50) مشرف قسم مع التوضيح بأهمية الدراسة وأهدافها، والتأكيد على سرية المعلومات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

2- قامت الباحثة بجمع الاستبانات من أفراد عينة المتدربين مباشرة ، وبالنسبة لعينة المدربين و إدارة التدريب ، وأصحاب العمل،سعياً للحصول على أعلى نسبة ممكنة من الاسترداد ، جمعت في اليوم التالي للتطبيق الأول حيث بلغ عدد الاستجابات المسترجعة (480) استبانه للمتدرب،

و(80) استبانه للمدرب، و(44) استبانه لإدارة التدريب، و(32) استبانه لأصحاب العمل.

3- بعد تجميع وفرز الاستبانات مبدئياً لاعتماد الصالح منها لأغراض الدراسة، واستبعاد(14) استبانه للمتدربين، لنقص في البيانات أو الاستجابات. تم إدخال البيانات في منظومة الحاسوب و تحليلها بواسطة البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية.

**المعالجة الإحصائية:**

للإجابة على أسئلة الدراسة ، تم إجراء المعالجة الإحصائية المناسبة بعد إدخال البيانات التي تم جمعها في ذاكرة الحاسوب ؛ لتحليلها و معالجتها بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS ) . وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والنسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤالين الأول والثاني.
2. التكرارات والنسب المئوية واختبار كاي تربيع للإجابة عن السؤالين الثالث والسادس.
3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار شيفيه للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس.
4. التحليل العاملي للصدق العاملي لأداة الدراسة الخاصة بالمتدربين.
5. معامل ارتباط بيرسون ومعادلة كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات أدوات الدراسة.

# الفصل الرابع

# عـرض الـنتائج

# الفصل الرابع

# عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة عن أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

**أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول، الذي نصه " ما فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر المتدرب وإدارة التدريب وأصحاب العمل" ؟**

تمت الإجابة عن هذا السؤال بحساب التكرارات و النسب المئوية واستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على فقرات كل مجال من مجالات أدوات الدراسة، من خلال بدائل الاستجابة:(عالية جدا، عالية، متوسطة متدنية، متدنية جدا) على النحو الآتي:

**أولاً: من وجهة نظر المتدربين:**

تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المتدربين عن كل مجال من مجالات أداة الدراسة و لمجموع الاداة على النحو الآتي:

**المجال الأول: (المناهج والخطط الدراسية)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المتدربين عن فقرات مجال المناهج و الخطط الدراسية من أداة الدراسة، الجدول (18) يبين ذلك.

## الجدول (18)

## المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة المتدربين عن فقرات مجال المناهج والخطط الدراسية

| الرقم | فقرات مجال المناهج والخطط الدراسية | بدائل الإجابة: عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | المناهج الدراسية مرتبطة بمناهج المرحلة الإعدادية | 38 | 34 | 254 | 48 | 92 | 466 | 2.74 | 1.11 |
| | | 8.2 | 7.3 | 54.5 | 10.3 | 19.7 | 100.0 | | |
| 2 | تتوافر الكتب للمواد الدراسية | 59 | 49 | 171 | 79 | 108 | 466 | 2.73 | 1.28 |
| | | 12.7 | 10.5 | 36.7 | 17.0 | 23.2 | 100.0 | | |
| 3 | ترتبط الدروس النظرية بالتدريبات العملية | 108 | 85 | 175 | 48 | 50 | 466 | 3.33 | 1.24 |
| | | 23.2 | 18.2 | 37.6 | 10.3 | 10.7 | 100.0 | | |
| 4 | تلبي المناهج احتياجات سوق العمل | 67 | 70 | 176 | 75 | 78 | 466 | 2.94 | 1.25 |
| | | 14.4 | 15.0 | 37.8 | 16.1 | 16.7 | 100.0 | | |
| 5 | المناهج الدراسية تخضع لتطوير مستمر | 87 | 69 | 149 | 74 | 87 | 466 | 2.99 | 1.34 |
| | | 18.7 | 14.8 | 32.0 | 15.9 | 18.7 | 100.0 | | |
| 6 | المواد الدراسية ذات صلة بالحياة العملية | 104 | 84 | 165 | 52 | 61 | 466 | 3.25 | 1.28 |
| | | 22.3 | 18.0 | 35.4 | 11.2 | 13.1 | 100.0 | | |
| 7 | مادة اللغة الانجليزية مناسبة لاحتياجات سوق العمل | 156 | 75 | 126 | 50 | 59 | 466 | 3.47 | 1.38 |
| | | 33.5 | 16.1 | 27.0 | 10.7 | 12.7 | 100.0 | | |
| 8 | يتوافق محتوى المناهج الدراسية مع طبيعة الاختصاص | 119 | 92 | 171 | 43 | 41 | 466 | 3.44 | 1.21 |
| | | 25.5 | 19.7 | 36.7 | 9.2 | 8.8 | 100.0 | | |
| 9 | الوقت المخصص لتنفيذ الحصص ملائم | 95 | 107 | 162 | 53 | 49 | 466 | 3.31 | 1.22 |
| | | 20.4 | 23.0 | 34.8 | 11.4 | 10.5 | 100.0 | | |
| 10 | تتوافر الوسائل التعليمية بشكل كاف للتدريب | 54 | 52 | 198 | 94 | 68 | 466 | 2.85 | 1.16 |
| | | 11.6 | 11.2 | 42.5 | 20.2 | 14.6 | 100.0 | | |
| 11 | يمكّنني المنهج من متابعة ما يستجد من معلومات في مجال الاختصاص | 79 | 96 | 174 | 51 | 66 | 466 | 3.15 | 1.24 |
| | | 17.0 | 20.6 | 37.3 | 10.9 | 14.2 | 100.0 | | |
| | المجموع% | 759 | 813 | 1921 | 813 | 966 | 5126 | 3.11 | 0.68 |
| | | 14.81 | 13.01 | 37.47 | 15.86 | 18.85 | 100.0 | | |

يتبين من الجدول (18) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال المناهج و الخطط الدراسية بلغ (3.11) ليدل على المستوى المتوسط. وان أكثر تكرارات بدائل الاستجابة لمجموع المجال محصورة على بديل الإجابة متوسطة بنسبة بلغت (37.47)، وتراوحت النسب بين (27.0) للفقرة رقم (7) في الأداة و التي تنص على "مادة اللغة الانجليزية مناسبة لاحتياجات سوق العمل " بأقل نسبة ، و نسبة (54.5) للفقرة رقم (1) في الأداة و التي تنص على "المناهج الدراسية مرتبطة بمناهج المرحلة الإعدادية " بأعلى نسبة في مجال المناهج و الخطط الدراسية.

**المجال الثاني: (الإدارة و التنظيم)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المتدربين عن فقرات مجال الإدارة و التنظيم من أداة الدراسة، والجدول (19) يبين ذلك.

## الجدول (19)

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة المتدربين عن فقرات مجال الإدارة و التنظيم**

| الرقم | فقرات مجال الإدارة والتنظيم | بدائل الإجابة: عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | المجموع | المتوسط الحسابى | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | توفر الإدارة حوافز للطلبة كالبعثات والدورات. | 45 | 42 | 110 | 78 | 191 | 466 | 2.30 | 1.34 |
| | | 9.7 | 9.0 | 23.6 | 16.7 | 41.0 | 100.0 | | |
| 13 | شروط القبول في المعهد مناسبة للاختصاصات. | 91 | 91 | 170 | 56 | 58 | 466 | 3.22 | 1.25 |
| | | 19.5 | 19.5 | 36.5 | 12.0 | 12.4 | 100.0 | | |
| 14 | نظام الدراسة يسمح بالانتقال إلى فروع التعليم الأخرى. | 79 | 82 | 150 | 80 | 75 | 466 | 3.02 | 1.29 |
| | | 17.0 | 17.6 | 32.2 | 17.2 | 16.1 | 100.0 | | |
| 15 | توفر الإدارة رقابة لضبط التدريب. | 95 | 69 | 157 | 70 | 75 | 466 | 3.08 | 1.32 |
| | | 20.4 | 14.8 | 33.7 | 15.0 | 16.1 | 100.0 | | |
| 16 | يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية. للمتدربين | 45 | 63 | 102 | 104 | 152 | 466 | 2.45 | 1.32 |
| | | 9.7 | 13.5 | 21.9 | 22.3 | 32.6 | 100.0 | | |
| 17 | تتعاون الإدارة مع بعض مواقع العمل في التدريب. | 59 | 62 | 149 | 73 | 123 | 466 | 2.70 | 1.33 |
| | | 12.7 | 13.3 | 32.0 | 15.7 | 26.4 | 100.0 | | |
| 18 | تراعي التخصصات جنس المتدرب. | 90 | 57 | 159 | 73 | 87 | 466 | 2.98 | 1.34 |
| | | 19.3 | 12.2 | 34.1 | 15.7 | 18.7 | 100.0 | | |
| 19 | إدارة المعهد تواكب لمستجدات سوق العمل. | 53 | 64 | 136 | 109 | 104 | 466 | 2.68 | 1.27 |
| | | 11.4 | 13.7 | 29.2 | 23.4 | 22.3 | 100.0 | | |
| 20 | توفر الإدارة كفاءات عالية في التدريب. | 60 | 59 | 167 | 85 | 95 | 466 | 2.79 | 1.27 |
| | | 12.9 | 12.7 | 35.8 | 18.2 | 20.4 | 100.0 | | |
| 21 | تتابع الإدارة جودة التدريب. | 56 | 69 | 157 | 96 | 88 | 466 | 2.80 | 1.25 |
| | | 12.0 | 14.8 | 33.7 | 20.6 | 18.9 | 100.0 | | |
| | %المجموع | 673 | 658 | 1457 | 824 | 1048 | 9320 | **2.80** | **0.78** |
| | | 14.44 | 14.12 | 31.27 | 17.68 | 22.49 | 100.0 | | |

يتبين من الجدول (19) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال الإدارة و التنظيم بمستوى متوسط إذ بلغ (2.80). وأن أكثر تكرارات بدائل الإجابة لمجموع المجال محصورة على بديل الإجابة متوسطة بنسبة بلغت (31.27)، إذ تراوحت النسب بين أقل نسبة (21.9) للفقرة رقم (16) في الأداة و التي تنص على" يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمتدربين "، و أعلى نسبة (36.5) للفقرة رقم (13) في الأداة و التي تنص " شروط القبول في المعهد مناسبة للاختصاصات ".

**- المجال الثالث: (الإمكانات و التجهيزات)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المتدربين عن فقرات مجال الإمكانات و التجهيزات من اداة الدراسة، والجدول (20) يبين ذلك.

## الجدول (20)

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة المتدربين عن فقرات مجال لإمكانات و التجهيزات**

| الرقم | فقرات مجال الإمكانات والتجهيزات | بدائل الإجابة | | | | | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| 22 | الورش ومعامل التدريب في المعهد عددها كاف | 51 | 48 | 126 | 95 | 146 | 466 | 2.49 | 1.32 |
| | | 10.9 | 10.3 | 27.0 | 20.4 | 31.3 | 100.0 | | |
| 23 | مساحات المعامل كافية لاستيعاب الطلاب | 78 | 41 | 137 | 87 | 123 | 466 | 2.71 | 1.39 |
| | | 16.7 | 8.8 | 29.4 | 18.7 | 26.4 | 100.0 | | |
| 24 | المباني والمرافق التعليمية ملائمة للتخصصات المتوفرة | 73 | 67 | 161 | 68 | 97 | 466 | 2.89 | 1.32 |
| | | 15.7 | 14.4 | 34.5 | 14.6 | 20.8 | 100.0 | | |
| 25 | الآلات والأجهزة التعليمية المتوفرة للتدريب ملائمة لما هو موجود في سوق العمل | 43 | 53 | 154 | 86 | 130 | 466 | 2.56 | 1.26 |
| | | 9.2 | 11.4 | 33.0 | 18.5 | 27.9 | 100.0 | | |
| 26 | تتوافر أدوات السلامة العامة في ورش التدريب | 50 | 46 | 120 | 93 | 157 | 466 | 2.44 | 1.33 |
| | | 10.7 | 9.9 | 25.8 | 20.0 | 33.7 | 100.0 | | |
| 27 | الورش ومعامل التدريب مناسبة للتأهيل | 51 | 44 | 175 | 90 | 106 | 466 | 2.67 | 1.24 |
| | | 10.9 | 9.4 | 37.6 | 19.3 | 22.7 | 100.0 | | |
| 28 | يستفاد من جميع الأجهزة و التجهيزات الموجودة في الورش | 58 | 56 | 180 | 79 | 93 | 466 | 2.80 | 1.24 |
| | | 12.4 | 12.0 | 38.6 | 17.0 | 20.0 | 100.0 | | |
| 29 | تجهيز الورش ملائم للتطور التقني | 58 | 60 | 146 | 101 | 101 | 466 | 2.73 | 1.28 |
| | | 12.4 | 12.9 | 31.3 | 21.7 | 21.7 | 100.0 | | |
| 30 | تتوافق تجهيزات الورش مع المناهج التعليمية | 42 | 59 | 171 | 89 | 105 | 466 | 2.67 | 1.21 |
| | | 9.0 | 12.7 | 36.7 | 19.1 | 22.5 | 100.0 | | |
| 31 | يوجد بالمعهد مكتبة يستفيد منها الطلاب | 50 | 29 | 127 | 82 | 178 | 466 | 2.34 | 1.33 |
| | | 10.7 | 6.2 | 27.3 | 17.6 | 38.2 | 100.0 | | |
| المجموع | | 554 | 503 | 1497 | 870 | 1236 | 4660 | 2.63 | 0.89 |
| % | | 11.89 | 10.79 | 32.12 | 18.67 | 26.52 | 100.0 | | |

يتبين من الجدول (20) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال الامكانات و التجهيزات بلغ (2.63) بمستوى متوسط، وكانت تكرارات بدائل الإجابة محصورة في بديل الإجابة متوسطة بنسبة بلغت (32.12)، وتراوحت النسب بين أقل نسبة (25.8) للفقرة رقم (26) في الأداة و التي تنص على " تتوافر أدوات السلامة العامة في ورش التدريب "، و نسبة (38.6) للفقرة رقم (28) في الأداة و التي تنص على " يستفاد من جميع الأجهزة و التجهيزات الموجودة في الورش " بأعلى نسبة في المجال.

- **المجال الرابع: (التدريب العملي)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المتدربين عن فقرات مجال التدريب العملي من اداة الدراسة، والجدول (21) يبين ذلك.

## الجدول (21)

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة المتدربين عن فقرات مجال التدريب العملي**

| الرقم | فقرات مجال التدريب العملي | بدائل الإجابة: عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 32 | أهداف التدريب واضحة لدي أثناء التطبيق | 54 | 77 | 179 | 95 | 61 | 466 | 2.93 | 1.16 |
| | | 11.6 | 16.5 | 38.4 | 20.4 | 13.1 | 100.0 | | |
| 33 | التدريب الذي أتلقاه يعزز لدي الأخلاق المهنية (كالدقة، والأمانة) | 110 | 63 | 185 | 57 | 51 | 466 | 3.27 | 1.25 |
| | | 23.6 | 13.5 | 39.7 | 12.2 | 10.9 | 100.0 | | |
| 34 | حصص التدريب العملي كافية لتخصص | 95 | 60 | 161 | 73 | 77 | 466 | 3.05 | 1.33 |
| | | 20.4 | 12.9 | 34.5 | 15.7 | 16.5 | 100.0 | | |
| 35 | أتدرب ميدانيا في مؤسسات سوق العمل | 51 | 57 | 169 | 73 | 116 | 466 | 2.69 | 1.27 |
| | | 10.9 | 12.2 | 36.3 | 15.7 | 24.9 | 100.0 | | |
| 36 | التدريب الذي أتلقاه في المعهد له فائدة لحياتي العملية في المستقبل | 118 | 78 | 173 | 44 | 53 | 466 | 3.35 | 1.27 |
| | | 25.3 | 16.7 | 37.1 | 9.4 | 11.4 | 100.0 | | |
| 37 | التدريب الذي أتلقاه في تخصصي مناسب لسوق العمل | 116 | 81 | 171 | 57 | 41 | 466 | 3.37 | 1.23 |
| | | 24.9 | 17.4 | 36.7 | 12.2 | 8.8 | 100.0 | | |
| 38 | تتاح لي الفرصة لاتخاذ قرار في حل مشكلة أثناء التدريب | 75 | 77 | 189 | 60 | 65 | 466 | 3.08 | 1.22 |
| | | 16.1 | 16.5 | 40.6 | 12.9 | 13.9 | 100.0 | | |
| 39 | يستفاد من البرنامج التدريبي في إدارة مشروع بعد التخرج | 125 | 74 | 173 | 48 | 46 | 466 | 3.40 | 1.26 |
| | | 26.8 | 15.7 | 37.1 | 10.3 | 9.9 | 100.0 | | |
| 40 | بيئة التدريب تحقق الراحة النفسية للمتدرب | 63 | 63 | 179 | 81 | 80 | 466 | 2.89 | 1.24 |
| | | 13.5 | 13.5 | 38.4 | 17.4 | 17.2 | 100.0 | | |
| | المجموع | 807 | 630 | 1579 | 588 | 590 | 4194 | 3.11 | 0.78 |
| | % | **19.24** | **15.02** | 37.65 | **14.02** | **14.07** | 100.0 | | |

يتبين من الجدول (21) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال التدريب العملي بلغ (3.11) ويدل على المستوى المتوسط، حيث كانت أكثر تكرارات بدائل الإجابة محصورة على بديل الإجابة متوسطة بنسبة بلغت (37.65)، وتراوحت النسب بين أقل نسبة (34.5) للفقرة رقم (34) في الأداة و التي تنص على " حصص التدريب العملي كافية لتخصص "، و نسبة (40.6) للفقرة رقم (38) في الأداة و التي تنص على " تتاح لي الفرصة لاتخاذ قرار في حل مشكلة أثناء التدريب " بأعلى نسبة في المجال.

- **المجال الخامس: (كفايات المدرب)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المتدربين عن فقرات مجال كفايات المدرب من اداة الدراسة، والجدول (22) يبين ذلك.

## الجدول (22)

## المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة المتدربين عن فقرات مجال كفايات المدرب

| الرقم | فقرات مجال كفايات المدرب | بدائل الإجابة: عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | يستثمر الوقت بشكل جيد في تحقيق أهداف التدريب | 76 | 87 | 192 | 51 | 60 | 466 | 3.15 | 1.20 |
| | | 16.3 | 18.7 | 41.2 | 10.9 | 12.9 | 192 | | |
| 42 | يصمم اختبارات متنوعة لتقييم تدريب الطلاب | 77 | 69 | 189 | 69 | 62 | 466 | 3.06 | 1.22 |
| | | 16.5 | 14.8 | 40.6 | 14.8 | 13.3 | 100.0 | | |
| 43 | يقدم التغذية الراجعة المناسبة عند تقييمه للطلاب | 72 | 83 | 174 | 65 | 72 | 466 | 3.04 | 1.25 |
| | | 15.5 | 17.8 | 37.3 | 13.9 | 15.5 | 100.0 | | |
| 44 | يراعي احتياجات الطلاب للتدريب | 62 | 68 | 172 | 73 | 91 | 466 | 2.86 | 1.27 |
| | | 13.3 | 14.6 | 36.9 | 15.7 | 19.5 | 100.0 | | |
| 45 | يستخدم الأدوات والأجهزة الحديثة في التدريب | 56 | 54 | 159 | 88 | 109 | 466 | 2.70 | 1.28 |
| | | 12.0 | 11.6 | 34.1 | 18.9 | 23.4 | 100.0 | | |
| 46 | يعرف المتدربين بالمخاطر المحتملة في المعمل | 72 | 69 | 191 | 65 | 69 | 466 | 3.02 | 1.23 |
| | | 15.5 | 14.8 | 41.0 | 13.9 | 14.8 | 100.0 | | |
| 47 | يبين المخاطر المحتملة في سوق العمل | 60 | 79 | 201 | 76 | 50 | 466 | 3.05 | 1.13 |
| | | 12.9 | 17.0 | 43.1 | 16.3 | 10.7 | 100.0 | | |
| 48 | يستخدم طرائق تدريس مختلفة | 63 | 81 | 185 | 80 | 57 | 466 | 3.03 | 1.17 |
| | | 13.5 | 17.4 | 39.7 | 17.2 | 12.2 | 100.0 | | |
| 49 | يربط ا الجوانب النظرية بالعملية في التدريس | 77 | 94 | 185 | 57 | 53 | 466 | 3.18 | 1.19 |
| | | 16.5 | 20.2 | 39.7 | 12.2 | 11.4 | 100.0 | | |
| 50 | يطلع على ما استجد في مجال اختصاصه | 83 | 68 | 183 | 67 | 65 | 466 | 3.08 | 1.25 |
| | | 17.8 | 14.6 | 39.3 | 14.4 | 13.9 | 100.0 | | |
| 51 | يستخدم لغة أجنبية في توضيح بعض المصطلحات | 89 | 63 | 163 | 66 | 85 | 466 | 3.01 | 1.33 |
| | | 19.1 | 13.5 | 35.0 | 14.2 | 18.2 | 100.0 | | |
| 52 | يشجع الطلاب على استخدام الحاسوب في إعداد الواجبات الدراسية | 79 | 78 | 182 | 58 | 69 | 466 | 3.09 | 1.25 |
| | | 17.0 | 16.7 | 39.1 | 12.4 | 14.8 | 100.0 | | |
| 53 | يربط االخبرة السابقة مع الجديدة في التدريس | 109 | 98 | 156 | 59 | 44 | 466 | 3.36 | 1.23 |
| | | 23.4 | 21.0 | 33.5 | 12.7 | 9.4 | 100.0 | | |
| 54 | يحدد المهام التدريبية المرتبطة بموضوع الدرس | 78 | 85 | 209 | 50 | 44 | 466 | 3.22 | 1.14 |
| | | 16.7 | 18.2 | 44.8 | 10.7 | 9.4 | 100.0 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 55 | يربط موضوع الدرس بمتطلبات سوق العمل | 76 | 94 | 184 | 58 | 54 | 466 | 3.17 | 1.19 |
| | | 16.3 | 20.2 | 39.5 | 12.4 | 11.6 | 100.0 | | |
| 56 | يشجع على التعلم الذاتي | 92 | 86 | 173 | 65 | 50 | 466 | 3.23 | 1.22 |
| | | 19.7 | 18.5 | 37.1 | 13.9 | 10.7 | 100.0 | | |
| 57 | يستخدم أساليب التعزيز المناسبة للطلاب | 86 | 81 | 178 | 65 | 56 | 466 | 3.16 | 1.23 |
| | | 18.5 | 17.4 | 38.2 | 13.9 | 12.0 | 100.0 | | |
| 58 | يقدم توجيهات وإرشادات لمساعدة الطلاب | 95 | 84 | 156 | 72 | 59 | 466 | 3.18 | 1.28 |
| | | 20.4 | 18.0 | 33.5 | 15.5 | 12.7 | 100.0 | | |
| 59 | يقوم معلمو التدريب العملي بعمل معرض للأعمال المهنية | 72 | 78 | 162 | 78 | 76 | 466 | 2.98 | 1.27 |
| | | 15.5 | 16.7 | 34.8 | 16.7 | 16.3 | 100.0 | | |
| | المجموع | 807 | 630 | 1579 | 588 | 590 | 4194 | 3.08 | 0.72 |
| | % | 19.24 | 15.02 | 37.65 | 14.02 | 14.07 | 100.0 | | |

يتبين من الجدول (22) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال كفايات المدرب بلغ (3.08) ويدل على المستوى المتوسط، حيث كانت أكثر تكرارات بدائل الإجابة محصورة على بديل الإجابة متوسطة بنسبة بلغت (37.65) وتراوحت النسب بين (33.5) كأقل نسبة للفقرة رقم (58) في الأداة و التي تنص على " يقدم توجيهات وإرشادات لمساعدة الطلاب "، و نسبة (44.8) للفقرة رقم (54) في الأداة و التي تنص على " يحدد المهام التدريبية المرتبطة بموضوع الدرس " بأعلى نسبة في المجال.

- **المجال السادس: (الرغبة في التخصص)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المتدربين عن فقرات مجال الرغبة في التخصص من أداة الدراسة، والجدول (23) يبين ذلك.

## الجدول (23)

### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة المتدربين عن فقرات مجال الرغبة في التخصص

| الرقم | فقرات مجال الرغبة في التخصص | بدائل الإجابة: عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 60 | تخصصي مطلوب في سوق العمل | 135 | 62 | 163 | 59 | 47 | 466 | 3.38 | 1.30 |
| | | 29.0 | 13.3 | 35.0 | 12.7 | 10.1 | 100.0 | | |
| 61 | اخترت تخصصي رغبة مني | 144 | 68 | 156 | 51 | 47 | 466 | 3.45 | 1.30 |
| | | 30.9 | 14.6 | 33.5 | 10.9 | 10.1 | 100.0 | | |
| 62 | دعمتني المرحلة الإعدادية للالتحاق بالتدريب المهني | 110 | 76 | 158 | 70 | 52 | 466 | 3.26 | 1.28 |
| | | 23.6 | 16.3 | 33.9 | 15.0 | 11.2 | 100.0 | | |
| 63 | شجعني الأهل على الالتحاق بالمعهد المهني | 145 | 66 | 157 | 49 | 49 | 466 | 3.45 | 1.31 |
| | | 31.1 | 14.2 | 33.7 | 10.5 | 10.5 | 100.0 | | |
| 64 | يعتبر التحاقي بالمعهد المهني قرار صائب | 124 | 74 | 166 | 54 | 48 | 466 | 3.37 | 1.27 |
| | | 26.6 | 15.9 | 35.6 | 11.6 | 10.3 | 100.0 | | |
| 65 | أشعر بالفخر لانتمائي لمعهد التدريب المهني | 145 | 82 | 145 | 42 | 52 | 466 | 3.49 | 1.31 |
| | | 31.1 | 17.6 | 31.1 | 9.0 | 11.2 | 100.0 | | |
| 66 | راضي عن تخصصي المهني | 167 | 80 | 122 | 57 | 40 | 466 | 3.59 | 1.31 |
| | | 35.8 | 17.2 | 26.2 | 12.2 | 8.6 | 100.0 | | |
| 67 | شهادتي المهنية تؤهلني للوصول إلى التعليم العالي | 186 | 94 | 134 | 25 | 27 | 466 | 3.83 | 1.18 |
| | | 39.9 | 20.2 | 28.8 | 5.4 | 5.8 | 100.0 | | |
| 68 | شهادتي تؤهلني لاكتساب مهنة مستقبلا | 179 | 79 | 142 | 33 | 33 | 466 | 3.73 | 1.24 |
| | | 38.4 | 17.0 | 30.5 | 7.1 | 7.1 | 100.0 | | |
| 69 | تخصصي يتناسب مع اهتماماتي | 165 | 74 | 149 | 46 | 32 | 466 | 3.63 | 1.25 |
| | | 35.4 | 15.9 | 32.0 | 9.9 | 6.9 | 100.0 | | |
| 70 | تعتبر الأعمال المهنية ممتعة بصفة عامة | 158 | 79 | 156 | 38 | 35 | 466 | 3.62 | 1.24 |
| | | 33.9 | 17.0 | 33.5 | 8.2 | 7.5 | 100.0 | | |
| 71 | تخصصات التدريب المهني لها مستقبل | 158 | 79 | 161 | 47 | 21 | 466 | 3.66 | 1.17 |
| | | 33.9 | 17.0 | 34.5 | 10.1 | 4.5 | 100.0 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 72 | تخصصات التدريب المهني لها | 144 | 77 | 179 | 34 | 32 | 466 | 3.57 | 1.19 |
| | مجالات عديدة في سوق العمل | 30.9 | 16.5 | 38.4 | 7.3 | 6.9 | 100.0 | | |
| 73 | تعتبر وظيفة خريج المعهد المهني | 126 | 58 | 197 | 52 | 33 | 466 | 3.41 | 1.20 |
| | مضمونة | 27.0 | 12.4 | 42.3 | 11.2 | 7.1 | 100.0 | | |
| 74 | خريج معهد التدريب المهني يلقى | 120 | 78 | 171 | 47 | 50 | 466 | 3.37 | 1.26 |
| | التقدير والاحترام في المجتمع | 25.8 | 16.7 | 36.7 | 10.1 | 10.7 | 100.0 | | |
| 75 | يحقق خريج معهد التدريب المهني | 102 | 68 | 187 | 53 | 56 | 466 | 3.23 | 1.25 |
| | دخلا عاليا | 21.9 | 14.6 | 40.1 | 11.4 | 12.0 | 100.0 | | |
| 76 | اكتسابي مهنة يوفر لي مكانة | 136 | 78 | 167 | 40 | 45 | 466 | 3.47 | 1.26 |
| | اجتماعية مستقبلا | 29.2 | 16.7 | 35.8 | 8.6 | 9.7 | 100.0 | | |
| | المجموع | 2444 | 1272 | 2710 | 797 | 699 | 7922 | 3.50 | 0.84 |
| | % | 30.85 | 16.06 | 34.21 | 10.06 | 8.82 | 100.0 | | |

يتبين من الجدول(23) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال الرغبة في التخصص بلغ (3.50) ويدل على المستوى المتوسط، حيث كانت أكثر تكرارات بدائل الإجابة محصورة على بديل الإجابة متوسطة بنسبة بلغت (34.21)، وتراوحت النسب بين أقل نسبة (26.2) للفقرة رقم (66) في الأداة و التي تنص على " راضي عن تخصصي المهني "، و نسبة (42.3) للفقرة رقم (73) في الأداة و التي تنص على " تعتبر وظيفة خريج المعهد المهني مضمونة " بأعلى نسبة في المجال.

**مجموع أداة المتدربين:**

تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة المتدربين على مجموع مجالات الأداة، والجدول (24) يبين ذلك.

**الجدول (24)**

**المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة المتدربين لمجموع اداة الدراسة**

| المجموع الكلي للمجالات | بدائل الإجابة | | | | | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| التكرار | 6044 | 4506 | 10743 | 4480 | 5129 | 35416 | 3.04 | 0.81 |
| النسبة | 17.07 | 12.72 | 30.33 | 12.65 | 14.48 | 100 | | |

يتبين من الجدول (24) أن المتوسط الحسابي للمجموع الكلي لأداة عينة المتدربين بلغ (3.04) ويدل على المستوى المتوسط كما هي في مجالات الاداة. كما كانت أكثر تكرارات بدائل الاستجابة متوسطة بنسبة (30.33) لمجموع الأداة.

**ثانيا: من وجهة نظر المدربين:**

فيما يتعلق بنتائج **الإجابة عن السؤال الأول**، من خلال استجابة عينة المدربين:

تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المدربين عن كل مجال من مجالات أداة الدراسة ولمجموع الأداة على النحو الآتي:

**المجال الأول: (البرامج والخطط التدريبية)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المدربين عن فقرات مجال البرامج والخطط التدريبية من اداة الدراسة، والجدول (25) يبين ذلك.

## الجدول (25)

## المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة المدربين عن فقرات مجال البرامج والخطط التدريبية

| الرقم | فقرات مجال البرامج والخطط التدريبية | بدائل الإجابة: عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة | 4 | 16 | 43 | 12 | 5 | 80 | 3.03 | 0.90 |
| | | 5.0 | 20.0 | 53.8 | 15.0 | 6.3 | 100.0 | | |
| 2 | أهداف البرنامج قابلة للتحقيق | 7 | 16 | 38 | 15 | 4 | 80 | 3.09 | 0.97 |
| | | 8.8 | 20.0 | 47.5 | 18.8 | 5.0 | 100.0 | | |
| 3 | محتوى البرنامج متوافق مع الأهداف | 9 | 11 | 35 | 20 | 5 | 80 | 2.99 | 1.05 |
| | | 11.3 | 13.8 | 43.8 | 25.0 | 6.3 | 100.0 | | |
| 4 | محتوى البرنامج متوافق مع التخصص | 7 | 24 | 37 | 9 | 3 | 80 | 3.29 | 0.92 |
| | | 8.8 | 30.0 | 46.3 | 11.3 | 3.8 | 100.0 | | |
| 5 | يحتوي البرنامج على أنشطة تتوافق مع الأهداف | 8 | 9 | 33 | 24 | 6 | 80 | 2.86 | 1.05 |
| | | 10.0 | 11.3 | 41.3 | 30.0 | 7.5 | 100.0 | | |
| 6 | الوقت المخصص لتنفيذ المقرر ملائم | 7 | 23 | 32 | 13 | 5 | 80 | 3.18 | 1.02 |
| | | 8.8 | 28.8 | 40.0 | 16.3 | 6.3 | 100.0 | | |
| 7 | المنهاج (المقرر الدراسي) مصاغ بشكل يساعد على التدريب | 8 | 12 | 30 | 21 | 9 | 80 | 2.86 | 1.12 |
| | | 10.0 | 15.0 | 37.5 | 26.3 | 11.3 | 100.0 | | |
| 8 | البرنامج التدريبي يخضع لتحسينات مستمرة | 8 | 10 | 23 | 16 | 23 | 80 | 2.55 | 1.30 |
| | | 10.0 | 12.5 | 28.8 | 20.0 | 28.8 | 100.0 | | |
| 9 | البرنامج التدريبي يتوافق وحاجات سوق العمل | 6 | 11 | 31 | 14 | 18 | 80 | 2.66 | 1.19 |
| | | 7.5 | 13.8 | 38.8 | 17.5 | 22.5 | 100.0 | | |
| 10 | البرنامج التدريبي يتناسب والمستوى العمري للمتدربين | 13 | 23 | 32 | 8 | 4 | 80 | 3.41 | 1.04 |
| | | 16.3 | 28.8 | 40.0 | 10.0 | 5.0 | 100.0 | | |
| 11 | المواد التعليمية تخضع لمراجعة وتطوير مستمرين | 6 | 6 | 23 | 16 | 29 | 80 | 2.30 | 1.25 |
| | | 7.5 | 7.5 | 28.8 | 20.0 | 36.3 | 100.0 | | |
| 12 | تتوافر الكتب والمراجع للمقررات الدراسية | 6 | 11 | 30 | 13 | 20 | 80 | 2.63 | 1.22 |
| | | 7.5 | 13.8 | 37.5 | 16.3 | 25.0 | 100.0 | | |
| 13 | البرنامج التدريبي يعزز الأخلاق المهنية | 12 | 18 | 31 | 6 | 13 | 80 | 3.13 | 1.25 |
| | | 15.0 | 22.5 | 38.8 | 7.5 | 16.3 | 100.0 | | |
| 14 | البرنامج التدريبي يتناسب و المستوى المعرفي للمتدربين | 10 | 15 | 36 | 13 | 6 | 80 | 3.13 | 1.07 |
| | | 12.5 | 18.8 | 45.0 | 16.3 | 7.5 | 100.0 | | |
| 15 | محتوى البرنامج يبنى على أساس حاجات المتدرب | 12 | 5 | 36 | 19 | 8 | 80 | 2.93 | 1.14 |
| | | 15.0 | 6.3 | 45.0 | 23.8 | 10.0 | 100.0 | | |
| | المجموع | 123 | 210 | 490 | 219 | 158 | 1200 | 2.93 | 0.75 |
| | % | 10.25 | 17.5 | 40.83 | 18.25 | 13.17 | 100 | | |

يتبين من الجدول (25 ) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال البرامج والخطط التدريبية بلغ (2.93) ويدل على المستوى المتوسط، حيث كانت أكثر تكرارات بدائل الإجابة لمجموع المجال كانت محصورة على بديل الإجابة متوسطة بنسبة بلغت (40.83)، وتراوحت النسب بين (28.8) للفقرتين ذوات الأرقام (8) ونصها " البرنامج التدريبي يخضع لتحسينات مستمرة " و الرقم (11) ونصها " المواد التعليمية تخضع لمراجعة وتطوير مستمرين" بأقل نسبة في المجال، و نسبة (53.8) للفقرة رقم (1) في الأداة و التي تنص على " أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة " بأعلى نسبة في مجال البرامج و الخطط التدريبية.

- **المجال الثاني: (الإمكانات و التجهيزات)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المدربين عن فقرات مجال الإمكانات و التجهيزات من اداة الدراسة، والجدول (26) يبين ذلك.

## الجدول (26)

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة المدربين عن فقرات مجال الإمكانات و التجهيزات**

| الرقم | فقرات مجال الامكانات والتجهيزات | بدائل الإجابة: عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | الورش ومعامل التدريب كافية العدد في المعهد الوسائل التدريبية (معدات، أجهزة) متوافرة بشكل كاف للتدريب | 5 | 7 | 17 | 23 | 28 | 80 | 2.23 | 1.20 |
| | | 6.3 | 8.8 | 21.3 | 28.8 | 35.0 | 100.0 | | |
| 17 | الوسائل التدريبية (معدات، أجهزة) متوافرة بشكل كاف للتدريب | 3 | 1 | 19 | 21 | 36 | 80 | 1.93 | 1.04 |
| | | 3.8 | 1.3 | 23.8 | 26.3 | 45.0 | 100.0 | | |
| 18 | الوسائل التدريبية المتوافرة تتوافق ومتطلبات التطوير المهني | 2 | 3 | 18 | 34 | 23 | 80 | 2.09 | 0.94 |
| | | 2.5 | 3.8 | 22.5 | 42.5 | 28.8 | 100.0 | | |
| 19 | الورش ومعامل التدريب مناسبة للتأهيل. | 3 | 3 | 25 | 20 | 29 | 80 | 2.14 | 1.08 |
| | | 3.8 | 3.8 | 31.3 | 25.0 | 36.3 | 100.0 | | |
| 20 | يستفاد من جميع الأجهزة والتجهيزات الموجودة في الورش | 6 | 6 | 33 | 19 | 16 | 80 | 2.59 | 1.12 |
| | | 7.5 | 7.5 | 41.3 | 23.8 | 20.0 | 100.0 | | |
| 21 | تتوافر أدوات السلامة العامة في ورش التدريب | 3 | 3 | 11 | 20 | 43 | 80 | 1.79 | 1.06 |
| | | 3.8 | 3.8 | 13.8 | 25.0 | 53.8 | 100.0 | | |
| 22 | يوجد في المعهد مكتبة يستفيد منها الطلاب | 0 | 4 | 8 | 12 | 56 | 80 | 1.50 | 0.87 |
| | | 0 | 5.0 | 10.0 | 15.0 | 70.0 | 100.0 | | |
| 23 | المباني والمرافق التعليمية ملائمة للتخصصات المتوفرة | 1 | 15 | 27 | 27 | 10 | 80 | 2.63 | 0.97 |
| | | 1.3 | 18.8 | 33.8 | 33.8 | 12.5 | 100.0 | | |
| | المجموع | 23 | 42 | 158 | 176 | 241 | 640 | 2.08 | 1.03 |
| | % | 3.59 | 6.56 | 24.69 | 27.5 | 37.66 | 100 | | |

يتبين من الجدول (26) ان المتوسط الحسابي لمجموع مجال الإمكانات والتجهيزات بلغ (2.08) بمستوى منخفض. كما كانت أكثر تكرارات بدائل الإجابة على فقرات المجال محصورة على بديل الإجابة متدنية جداً بنسبة بلغت (37.66)، وتراوحت النسب بين (12.5) للفقرة رقم (23) في الأداة و التي تنص على " المباني والمرافق التعليمية ملائمة للتخصصات المتوفرة "، و نسبة (70.0) للفقرة رقم (22) في الأداة و التي تنص على " يوجد في المعهد مكتبة يستفيد منها الطلاب " بأعلى نسبة في المجال.

- **المجال الثالث: (الكفايات التدريبية)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المدربين عن فقرات مجال الكفايات التدريبية من اداة الدراسة، والجدول(27) يبين ذلك.

**الجدول (27)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة المدربين عن فقرات مجال الكفايات التدريبية**

| الرقم | فقرات مجال الكفايات التدريبية | بدائل الإجابة | | | | | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| 24 | تشارك في إعداد الخطة التدريبية العامة للمعهد العامة للمعهد | 3 | 5 | 26 | 30 | 16 | 80 | 2.36 | 1.00 |
| | | 3.8 | 6.3 | 32.5 | 37.5 | 20.0 | 100.0 | | |
| 25 | تنفذ الخطة الشهرية المحددة لمحتوى المقرر الدراسي | 7 | 17 | 35 | 13 | 8 | 80 | 3.03 | 1.07 |
| | | 8.8 | 21.3 | 43.8 | 16.3 | 10.0 | 100.0 | | |
| 26 | تحدد احتياجات الطلاب التدريبية | 2 | 18 | 30 | 19 | 11 | 80 | 2.76 | 1.03 |
| | | 2.5 | 22.5 | 37.5 | 23.8 | 13.8 | 100.0 | | |
| 27 | تصيغ الأهداف التدريبية (العقلية، النفس حركية، الانفعالية) | 2 | 13 | 34 | 19 | 12 | 80 | 2.68 | 1.00 |
| | | 2.5 | 16.3 | 42.5 | 23.8 | 15.0 | 100.0 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | تستخدم الخبرة السابقة كمدخل مرتبط بالهدف | 12 | 27 | 29 | 8 | 4 | 80 | 3.44 | 1.03 |
| | | 15.0 | 33.8 | 36.3 | 10.0 | 5.0 | 100.0 | | |
| 29 | تحدد المهمات التدريبية الملائمة للهدف | 7 | 28 | 31 | 9 | 5 | 80 | 3.29 | 1.00 |
| | | 8.8 | 35.0 | 38.8 | 11.3 | 6.3 | 100.0 | | |
| 30 | تنوع في طرق تدريسك للموضوعات | 8 | 31 | 34 | 6 | 1 | 80 | 3.49 | 0.83 |
| | | 10.0 | 38.8 | 42.5 | 7.5 | 1.3 | 100.0 | | |
| 31 | تستخدم الوسائل التدريبية المرتبطة بالأهداف | 15 | 22 | 28 | 10 | 5 | 80 | 3.40 | 1.12 |
| | | 18.8 | 27.5 | 35.0 | 12.5 | 6.3 | 100.0 | | |
| 32 | تعد جدول المواصفات عند تصميمك للاختبارات | 2 | 24 | 40 | 11 | 3 | 80 | 3.14 | 0.82 |
| | | 2.5 | 30.0 | 50.0 | 13.8 | 3.8 | 100.0 | | |
| 33 | تحلل نتائج الاختبارات للتعرف على نقاط الضعف والقوة فيها | 10 | 28 | 34 | 5 | 3 | 80 | 3.46 | 0.93 |
| | | 12.5 | 35.0 | 42.5 | 6.3 | 3.8 | 100.0 | | |
| 34 | تحدد مواطن القصور والضعف في المنهاج | 14 | 25 | 27 | 9 | 5 | 80 | 3.43 | 1.10 |
| | | 17.5 | 31.3 | 33.8 | 11.3 | 6.3 | 100.0 | | |
| 35 | تدير الوقت المخصص لكل هدف | 10 | 28 | 31 | 6 | 5 | 80 | 3.40 | 1.01 |
| | | 12.5 | 35.0 | 38.8 | 7.5 | 6.3 | 100.0 | | |
| 36 | تربط بين موضوع الدرس ومتطلبات سوق العمل | 9 | 25 | 29 | 7 | 10 | 80 | 3.20 | 1.15 |
| | | 11.3 | 31.3 | 36.3 | 8.8 | 12.5 | 100.0 | | |
| 37 | تشجع الطالب على استخدام التعلم الذاتي | 15 | 31 | 24 | 8 | 2 | 80 | 3.61 | 0.99 |
| | | 18.8 | 38.8 | 30.0 | 10.0 | 2.5 | 100.0 | | |
| 38 | توظف أساليب التعزيز المناسبة | 8 | 26 | 34 | 10 | 2 | 80 | 3.35 | 0.92 |
| | | 10.0 | 32.5 | 42.5 | 12.5 | 2.5 | 100.0 | | |
| 39 | تنسق بين المدرب النظري أو العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج | 8 | 24 | 28 | 14 | 6 | 80 | 3.18 | 1.08 |
| | | 10.0 | 30.0 | 35.0 | 17.5 | 7.5 | 100.0 | | |
| 40 | تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للطلبة | 22 | 31 | 18 | 7 | 2 | 80 | 3.80 | 1.02 |
| | | 27.5 | 38.8 | 22.5 | 8.8 | 2.5 | 100.0 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | تطور وسائل تتلاءم مع احتياجات المادة | 11 | 22 | 26 | 13 | 8 | 80 | 3.19 | 1.17 |
| | | 13.8 | 27.5 | 32.5 | 16.3 | 10.0 | 100.0 | | |
| 42 | تنظم نشاطات (مسابقات، معارض، اليوم المفتوح) في مجال تخصصك المهني | 10 | 4 | 26 | 15 | 25 | 80 | 2.49 | 1.32 |
| | | 12.5 | 5.0 | 32.5 | 18.8 | 31.3 | 100.0 | | |
| 43 | تتابع المتدربين ميدانياً | 15 | 15 | 22 | 16 | 12 | 80 | 3.06 | 1.32 |
| | | 18.8 | 18.8 | 27.5 | 20.0 | 15.0 | 100.0 | | |
| 44 | تستخدم طريقة حل المشكلات في التدريب | 6 | 20 | 36 | 13 | 5 | 80 | 3.11 | 0.98 |
| | | 7.5 | 25.0 | 45.0 | 16.3 | 6.3 | 100.0 | | |
| 45 | تستخدم الحاسوب وشبكات الانترنت في التدريب | 7 | 6 | 19 | 17 | 31 | 80 | 2.26 | 1.29 |
| | | 8.8 | 7.5 | 23.8 | 21.3 | 38.8 | 100.0 | | |
| 46 | تحدد المواقع الالكترونية ذات العلاقة بالتخصص | 3 | 10 | 18 | 20 | 29 | 80 | 2.23 | 1.18 |
| | | 3.8 | 12.5 | 22.5 | 25.0 | 36.3 | 100.0 | | |
| 47 | تقدم التغذية الراجعة للطلاب في الوقت المناسب | 6 | 15 | 24 | 17 | 18 | 80 | 2.68 | 1.23 |
| | | 7.5 | 18.8 | 30.0 | 21.3 | 22.5 | 100.0 | | |
| | المجموع | 212 | 495 | 683 | 302 | 228 | 1920 | 3.51 | 0.77 |
| | % | 11.04 | 25.78 | 35.57 | 15.73 | 11.87 | 100 | | |

يتبين من الجدول (27 ) ان المتوسط الحسابي لمجموع مجال الكفايات التدريبية بلغ (3.51) بمستوى متوسط. وأن أكثر تكرارات بدائل الإجابة على الفقرات كانت محصورة على بديل الإجابة متوسطة بنسبة بلغت (35.57)، وتراوحت النسب من أقل نسبة بلغت ((22.5 للفقرتين ذوات الأرقام (40) في الأداة و تنص على " تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للطلبة "، ورقم (46) تنص على " تحدد المواقع الالكترونية ذات العلاقة بالتخصص" و بين نسبة (50.0) للفقرة رقم (32) في الأداة و التي تنص على " تعد جدول المواصفات عند تصميمك للاختبارات " بأعلى نسبة في مجال.

- **المجال الرابع: (إدارة الورش و معامل التدريب)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المدربين على فقرات مجال إدارة الورش و معامل التدريب من أداة الدراسة، والجدول (28) يبين ذلك.

**الجدول (28)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة المدربين عن فقرات مجال إدارة الورش و معامل التدريب**

| الرقم | فقرات مجال إدارة الورش ومعامل التدريب | بدائل الإجابة | | | | | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| 48 | تخطط لإدارة المعمل وحفظ النظام | 8 | 25 | 27 | 10 | 10 | 80 | 3.14 | 1.16 |
| | | 10.0 | 31.3 | 33.8 | 12.5 | 12.5 | 100.0 | | |
| 49 | تستخدم سجلات للمواد والأدوات | 3 | 19 | 36 | 17 | 5 | 80 | 2.98 | 0.93 |
| | | 3.8 | 23.8 | 45.0 | 21.3 | 6.3 | 100.0 | | |
| 50 | تنظم المعمل (وضع المحتويات في المكان المناسب) | 12 | 17 | 36 | 10 | 5 | 80 | 3.26 | 1.06 |
| | | 15.0 | 21.3 | 45.0 | 12.5 | 6.3 | 100.0 | | |
| 51 | تحفظ المواد بطريقة سليمة | 11 | 26 | 31 | 4 | 8 | 80 | 3.35 | 1.10 |
| | | 13.8 | 32.5 | 38.8 | 5.0 | 10.0 | 100.0 | | |
| 52 | تعرف الطلبة بالتعليمات والأنظمة | 16 | 31 | 24 | 6 | 3 | 80 | 3.64 | 1.01 |
| | | 20.0 | 38.8 | 30.0 | 7.5 | 3.8 | 100.0 | | |
| 53 | تطبق قواعد السلامة أثناء أداء التمارين | 10 | 26 | 27 | 12 | 5 | 80 | 3.30 | 1.07 |
| | | 12.5 | 32.5 | 33.8 | 15.0 | 6.3 | 100.0 | | |
| 54 | تجري عمليات الصيانة الخفيفة اللازمة للتجهيزات | 9 | 15 | 30 | 15 | 11 | 80 | 2.95 | 1.18 |
| | | 11.3 | 18.8 | 37.5 | 18.8 | 13.8 | 100.0 | | |
| | المجموع | 69 | 159 | 211 | 74 | 47 | 560 | 2.71 | 0.89 |
| | % | 12.32 | 28.39 | 37.68 | 13.21 | 8.39 | 100 | | |

يتبين من الجدول (28) ان المتوسط الحسابي لمجموع مجال ادارة الورش ومعامل التدريب بلغ (2.71) بمستوى متوسط. وكانت أكثر التكرارات لبدائل الإجابة محصورة على بديل الإجابة متوسطة بنسبة بلغت (37.68)، وتراوحت النسب من أقل نسبة (33.8) للفقرة رقم(48) في الأداة و تنص على " تخطط لإدارة المعمل وحفظ النظام "، و بين نسبة (45.0) للفقرتين ذات الرقم (49) في الأداة و التي تنص على " تستخدم سجلات للمواد والأدوات " ، و الرقم (50) و نصها " تنظم المعمل (وضع المحتويات في المكان المناسب " بأعلى نسبة في مجال إدارة الورش ومعامل التدريب.

**المجال الخامس: (الإدارة التدريبية)**

تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المدربين على فقرات مجال الإدارة التدريبية من اداة الدراسة، والجدول (29) يبين ذلك.

## الجدول (29)

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة المدربين عن فقرات مجال الإدارة التدريبية**

| الرقم | فقرات مجال الإدارة التدريبية | بدائل الإجابة: عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 55 | توفر الإدارة خططا للمدربين لمواجهة المستجدات الطارئة على المنهاج | 5 | 12 | 26 | 20 | 17 | 80 | 2.60 | 1.16 |
| | | 6.3 | 15.0 | 32.5 | 25.0 | 21.3 | 100.0 | | |
| 56 | يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمدربين | 1 | 5 | 25 | 18 | 31 | 80 | 2.09 | 1.03 |
| | | 1.3 | 6.3 | 31.3 | 22.5 | 38.8 | 100.0 | | |
| 57 | توفر الإدارة خططا تحفيزية للمدرب | 1 | 6 | 17 | 18 | 38 | 80 | 1.93 | 1.05 |
| | | 1.3 | 7.5 | 21.3 | 22.5 | 47.5 | 100.0 | | |
| 58 | شروط القبول في المعهد مناسبة للتخصصات | 4 | 12 | 34 | 10 | 20 | 80 | 2.63 | 1.16 |
| | | 5.0 | 15.0 | 42.5 | 12.5 | 25.0 | 100.0 | | |
| 59 | توفر الإدارة معايير لضبط التدريب | 4 | 15 | 30 | 20 | 11 | 80 | 2.76 | 1.07 |
| | | 5.0 | 18.8 | 37.5 | 25.0 | 13.8 | 100.0 | | |
| 60 | التخصصات المتوفرة في المعهد مطلوبة في سوق العمل | 14 | 21 | 24 | 11 | 10 | 80 | 3.23 | 1.25 |
| | | 17.5 | 26.3 | 30.0 | 13.8 | 12.5 | 100.0 | | |
| 61 | تعمل الإدارة على استقطاب الكفاءات العالية في التدريب | 8 | 12 | 34 | 15 | 11 | 80 | 2.89 | 1.14 |
| | | 10.0 | 15.0 | 42.5 | 18.8 | 13.8 | 100.0 | | |
| 62 | تواكب الإدارة مستجدات سوق العمل | 7 | 7 | 26 | 21 | 19 | 80 | 2.53 | 1.20 |
| | | 8.8 | 8.8 | 32.5 | 26.3 | 23.8 | 100.0 | | |
| 63 | تتعاون الإدارة مع بعض مواقع العمل في التدريب | 3 | 10 | 22 | 20 | 25 | 80 | 2.33 | 1.16 |
| | | 3.8 | 12.5 | 27.5 | 25.0 | 31.3 | 100.0 | | |
| 64 | تتيح الإدارة الفرصة لمشاركة المدربين في إعداد الخطط التدريبية | 10 | 5 | 28 | 20 | 17 | 80 | 2.64 | 1.25 |
| | | 12.5 | 6.3 | 35.0 | 25.0 | 21.3 | 100.0 | | |
| | المجموع | 57 | 105 | 266 | 173 | 199 | 800 | 2.87 | 0.78 |
| | % | 7.12 | 13.12 | 33.25 | 21.63 | 24.88 | 100 | | |

يتبين من الجدول (29) ان المتوسط الحسابي لمجموع مجال الادارة التدريبية بلغ (2.87) بمستوى متوسط. حيث كانت أكثر تكرارات بدائل إجابة عينة المدربين محصورة على بديل الإجابة متوسطة بنسبة بلغت (33.25)، وتراوحت من أقل نسبة بلغت(21.3) للفقرة رقم (57) في الأداة و التي تنص على " توفر الإدارة خططا تحفيزية للمدرب "، إلى نسبة (42.5) للفقرتين ذات الأرقام: رقم (58) في الأداة و التي تنص على " شروط القبول في المعهد مناسبة للتخصصات "، وفقرة رقم (61)والتي تنص على" تعمل الإدارة على استقطاب الكفاءات العالية في التدريب" بأعلى نسبة في المجال.

**مجموع أداة المدربين:**

تم استخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة المدربين على مجموع مجالات الأداة، والجدول (30) يبين ذلك.

**الجدول (30)**

**المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة المدربين لمجموع أداة الدراسة**

| المجموع الكلي للمجالات | بدائل الإجابة | | | | | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| تكرار | 484 | 1011 | 1808 | 944 | 873 | 5120 | 2.82 | 0.12 |
| نسبة | 9.45 | 19.75 | 35.31 | 18.44 | 17.05 | %100 | | |

يلاحظ من الجدول (30) ان المتوسط الحسابي لمجموع اداة المدربين بلغ (**2.82**) بمستوى متوسط. كما ان أكثر تكرارات بدائل الإجابة متوسطة بنسبة (35.31) لمجموع الأداة، كما هي في اغلب مجالات الاداة عدا مجال الامكانات والتجهيزات حيث كانت متدنية.

**ثالثا: من وجهة نظر إدارة التدريب:**

فيما يتعلق بنتائج التساؤل الأول من خلال استجابة عينة إدارة التدريب:

تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة إدارة التدريب عن كل مجال من مجالات أداة الدراسة ولمجموع الأداة على النحو الآتي:

**المجال الأول: (البرنامج التدريبي)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة إدارة التدريب على فقرات مجال البرنامج التدريبي، والجدول (31) يبين ذلك.

**الجدول (31)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة إدارة التدريب عن فقرات مجال البرنامج التدريبي**

| الرقم | فقرات مجال البرنامج التدريبي | بدائل الإجابة | | | | | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| 1 | أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة | 4 | 12 | 18 | 8 | 2 | 44 | 3.18 | 0.99 |
| | | 9.1 | 27.3 | 40.9 | 18.2 | 4.5 | 100.0 | | |
| 2 | أهداف البرنامج قابلة للتحقيق | 3 | 9 | 22 | 9 | 1 | 44 | 3.09 | 0.88 |
| | | 6.8 | 20.5 | 50.0 | 20.5 | 2.3 | 100.0 | | |
| 3 | محتوى البرنامج متوافق مع الأهداف | 1 | 7 | 27 | 6 | 3 | 44 | 2.93 | 0.82 |
| | | 2.3 | 15.9 | 61.4 | 13.6 | 6.8 | 100.0 | | |
| 4 | محتوى البرنامج متوافق مع التخصص | 4 | 11 | 18 | 8 | 3 | 44 | 3.11 | 1.04 |
| | | 9.1 | 25.0 | 40.9 | 18.2 | 6.8 | 100.0 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | يحتوي البرنامج على أنشطة تتوافق مع الأهداف | 2 | 6 | 22 | 10 | 4 | 44 | 2.82 | 0.95 |
| | | 4.5 | 13.6 | 50.0 | 22.7 | 9.1 | 100.0 | | |
| 6 | الوعاء الزمني للحصص يناسب حجم المقرر | 6 | 14 | 16 | 7 | 1 | 44 | 3.39 | 0.99 |
| | | 13.6 | 31.8 | 36.4 | 15.9 | 2.3 | 100.0 | | |
| 7 | المنهاج (المقرر الدراسي) مصاغ بشكل يساعد على التدريب | 0 | 12 | 13 | 11 | 8 | 44 | 2.66 | 1.08 |
| | | .0 | 27.3 | 29.5 | 25.0 | 18.2 | 100.0 | | |
| 8 | البرنامج التدريبي يخضع لتحسينات مستمرة | 2 | 5 | 12 | 14 | 11 | 44 | 2.39 | 1.13 |
| | | 4.5 | 11.4 | 27.3 | 31.8 | 25.0 | 100.0 | | |
| 9 | يلبي البرنامج التدريبي حاجات سوق العمل | 0 | 6 | 19 | 13 | 6 | 44 | 2.57 | 0.90 |
| | | .0 | 13.6 | 43.2 | 29.5 | 13.6 | 100.0 | | |
| 10 | يتناسب البرنامج التدريبي المستوى العمري للمتدربين | 4 | 16 | 19 | 4 | 1 | 44 | 3.41 | 0.87 |
| | | 9.1 | 36.4 | 43.2 | 9.1 | 2.3 | 100.0 | | |
| 11 | تخضع المواد التدريبية لمراجعة و تطوير مستمرين | 2 | 5 | 9 | 17 | 11 | 44 | 2.32 | 1.12 |
| | | 4.5 | 11.4 | 20.5 | 38.6 | 25.0 | 100.0 | | |
| 12 | تتوافر الكتب و المراجع للمقررات الدراسية | 1 | 5 | 19 | 13 | 6 | 44 | 2.59 | 0.95 |
| | | 2.3 | 11.4 | 43.2 | 29.5 | 13.6 | 100.0 | | |
| 13 | البرنامج التدريبي يعزز الأخلاق المهنية | 3 | 18 | 14 | 8 | 1 | 44 | 3.32 | 0.93 |
| | | 6.8 | 40.9 | 31.8 | 18.2 | 2.3 | 100.0 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 14 | يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمدربين | 0 | 1 | 8 | 8 | 27 | 44 | 2.55 | 0.95 |
| | | 0 | 2.30 | 18.20 | 18.20 | 61.40 | 100.0 | | |
| 15 | البرنامج التدريبي يوفر خططا للمدربين لمواجهة المستجدات الطارئة على المنهاج | 1 | 3 | 9 | 10 | 21 | 44 | 2.82 | 1.24 |
| | | 2.30 | 6.80 | 20.50 | 22.70 | 47.70 | 100.0 | | |
| 16 | يقدم البرنامج التدريبي خدمات توجيهية وإرشادية للمتدربين | 0 | 9 | 11 | 19 | 5 | 44 | 2.89 | 1.26 |
| | | .0 | 20.5 | 25.0 | 43.2 | 11.4 | 100.0 | | |
| 17 | التخصصات المتوفرة في المعهد مطلوبة في سوق العمل | 10 | 15 | 16 | 1 | 2 | 44 | 3.05 | 1.35 |
| | | 22.70 | 34.10 | 36.40 | 2.30 | 4.50 | 100.0 | | |
| 18 | نظام الدراسة يسمح بانتقال الطالب إلى فروع التعليم الأخرى | 3 | 1 | 14 | 10 | 16 | 44 | 3.00 | 1.22 |
| | | 6.80 | 2.30 | 31.80 | 22.70 | 36.40 | 100.0 | | |
| 19 | البرنامج التدريبي يتيح للمتدربين التدرب في مواقع العمل | 5 | 6 | 18 | 6 | 9 | 44 | 2.25 | 1.01 |
| | | 11.4 | 13.6 | 40.9 | 13.6 | 20.5 | 100.0 | | |
| 20 | توفر الإدارة كفاءات عالية في التدريب | 5 | 9 | 14 | 8 | 8 | 44 | 2.27 | 1.23 |
| | | 11.4 | 20.5 | 31.8 | 18.2 | 18.2 | 100.0 | | |
| 21 | تتابع الإدارة المتدربين ميدانياً | 7 | 11 | 11 | 7 | 8 | 44 | 2.80 | 1.13 |
| | | 15.9 | 25.0 | 25.0 | 15.9 | 18.2 | 100.0 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 22 | توفر الإدارة رقابة لضبط التدريب | 4 | 13 | 13 | 7 | 7 | 44 | 3.18 | 0.99 |
| | | 9.1 | 29.5 | 29.5 | 15.9 | 15.9 | 100.0 | | |
| 23 | إدارة المعهد تواكب مستجدات سوق العمل | 1 | 3 | 14 | 14 | 12 | 44 | 3.09 | 0.88 |
| | | 2.3 | 6.8 | 31.8 | 31.8 | 27.3 | 100.0 | | |
| 24 | تتعاون الإدارة مع بعض مواقع العمل في التدريب | 3 | 4 | 10 | 12 | 15 | 44 | 2.93 | 0.82 |
| | | 6.8 | 9.1 | 22.7 | 27.3 | 34.1 | 100.0 | | |
| 25 | البرنامج التدريبي يتناسب و المستوى المعرفي للمتدربين | 3 | 9 | 14 | 12 | 6 | 44 | 3.11 | 1.04 |
| | | 6.8 | 20.5 | 31.8 | 27.3 | 13.6 | 100.0 | | |
| | المجموع% | **60** | **190** | **333** | **213** | **128** | **924** | **2.87** | **0.85** |
| | | **6.49** | **20.56** | **36.04** | **23.05** | **13.85** | **100** | | |

يتبين من الجدول رقم (31) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال البرنامج التدريبي بلغ (2.87) بمستوى متوسط. وان أكثر تكرارات بدائل الإجابة كانت محصورة على بديل الإجابة متوسطة و بلغت (36.04) لمجموع مجال، وبالنسبة للفقرات تراوحت النسب من الأقل(18.20) للفقرة رقم (14) في الأداة و التي تنص على "يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمدربين"، إلى نسبة (61.4) للفقرة رقم (3) في الأداة و التي تنص على " محتوى البرنامج متوافق مع الأهداف " كأعلى نسبة تكرار في المجال.

**المجال الثاني: (الإمكانات و التجهيزات)**

تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة إدارة التدريب على فقرات مجال الإمكانات و التجهيزات من أداة الدراسة، والجدول(32) يبين ذلك.

**الجدول (32)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة إدارة التدريب عن فقرات مجال الإمكانات و التجهيزات**

| الرقم | فقرات مجال الإمكانات والتجهيزات | بدائل الاجابة | | | | | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| 26 | الورش ومعامل التدريب في المعهد عددها كاف | 3 | 6 | 21 | 7 | 7 | 44 | 2.80 | 1.13 |
| | | 6.8 | 13.6 | 47.7 | 15.9 | 15.9 | 100.0 | | |
| 27 | مساحات المعامل كافية لاستيعاب الطلاب | 3 | 9 | 14 | 11 | 7 | 44 | 2.80 | 1.09 |
| | | 6.8 | 20.5 | 31.8 | 25.0 | 15.9 | 100.0 | | |
| 28 | المباني و المرافق التعليمية ملائمة للتخصصات المتوفرة | 2 | 6 | 17 | 9 | 10 | 44 | 2.77 | 1.16 |
| | | 4.5 | 13.6 | 38.6 | 20.5 | 22.7 | 100.0 | | |
| 29 | الآلات و الأجهزة المتوفرة للتدريب ملائمة لما هو موجود في سوق العمل | 1 | 3 | 10 | 13 | 17 | 44 | 2.57 | 1.13 |
| | | 2.3 | 6.8 | 22.7 | 29.5 | 38.6 | 100.0 | | |
| 30 | تتوافر أدوات السلامة العامة في ورش التدريب | 0 | 1 | 11 | 14 | 18 | 44 | 2.05 | 1.06 |
| | | 0 | 2.3 | 25.0 | 31.8 | 40.9 | 100.0 | | |
| 31 | تتوافر الوسائل التعليمية بشكل كاف للتدريب | 1 | 4 | 20 | 10 | 9 | 44 | 1.91 | 0.94 |
| | | 2.3 | 9.1 | 45.5 | 22.7 | 20.5 | 100.0 | | |
| 32 | الورش ومعامل التدريب مناسبة للتأهيل | 3 | 5 | 18 | 12 | 6 | 44 | 2.50 | 1.00 |
| | | 6.8 | 11.4 | 40.9 | 27.3 | 13.6 | 100.0 | | |
| 33 | يستفاد من جميع الأجهزة و التجهيزات الموجودة في الورش | 2 | 8 | 21 | 9 | 4 | 44 | 2.70 | 1.07 |
| | | 4.5 | 18.2 | 47.7 | 20.5 | 9.1 | 100.0 | | |
| 34 | تجهيز الورش ملائم للتطور التقني | 0 | 6 | 10 | 15 | 13 | 44 | 2.89 | 0.97 |
| | | 0 | 13.6 | 22.7 | 34.1 | 29.5 | 100.0 | | |
| 35 | تتوافق تجهيزات الورش مع المناهج التعليمية | 1 | 4 | 17 | 12 | 10 | 44 | 2.20 | 1.02 |
| | | 2.3 | 9.1 | 38.6 | 27.3 | 22.7 | 100.0 | | |
| 36 | يوجد في المعهد مكتبة يستفيد منها الطلبة | 0 | 1 | 7 | 8 | 28 | 44 | 2.41 | 1.02 |
| | | 0 | 2.30 | 15.90 | 18.20 | 63.60 | 100 | | |
| 37 | توافر الخدمات المساندة (الآلات تصوير، طباعة، حاسوب، شبكة الانترنت) | 3 | 3 | 10 | 10 | 18 | 44 | 2.16 | 1.24 |
| | | 6.8 | 6.8 | 22.7 | 22.7 | 40.9 | 100.0 | | |
| | المجموع | **19** | **55** | **169** | **122** | **119** | **484** | 2.16 | 0.87 |
| | % | **3.93** | **11.36** | **34.92** | **25.21** | **24.59** | **100** | | |

يتبين من الجدول (32) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال الإمكانات والتجهيزات بلغ (2.16) بمستوى منخفض. وان أكثر تكرارات بدائل إجابة عينة إدارة التدريب لفقرات المجال كانت محصورة على بديل الإجابة متوسطة و بلغت (34.92) لمجموع المجال، وبالنسبة للفقرات تراوحت النسب من الأقل(15.90) للفقرة رقم (36) و التي تنص على " يوجد في المعهد مكتبة يستفيد منها الطلبة"، ونسبة (47.7) للفقرات ذات الأرقام (26، 33) في الأداة و التي تنص على " الورش ومعامل التدريب في المعهد عددها كاف "، " يستفاد من جميع الأجهزة و التجهيزات الموجودة في الورش" كأعلى نسبة تكرار في المجال.

**مجموع أداة إدارة التدريب:**

تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة إدارة التدريب على مجموع مجالات الأداة والجدول (33) يبين ذلك.

**الجدول (33)**

**المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة إدارة التدريب لمجموع أداة الدراسة**

| المجموع الكلي للمجالات | بدائل الإجابة | | | | | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| تكرار | 79 | 245 | 502 | 335 | 247 | 1408 | 2.52 | 0.78 |
| نسبة | 5.61 | 17.40 | 35.65 | 23.79 | 17.54 | 100 | | |

يلاحظ من الجدول (33) أن المتوسط الحسابي لمجموع اداة عينة إدارة التدريب بلغ (2.52) بمستوى متوسط، كما كانت أكثر تكرارات الاجابة متوسطة بنسبة (**35.65**).

**رابعاً: من وجهة نظر أصحاب العمل :**

فيما يتعلق بنتائج التساؤل الأول من خلال استجابة عينة أصحاب العمل : تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة أصحاب العمل عن كل مجال من مجالات أداة الدراسة ولمجموع الأداة على النحو الآتي:

**المجال الأول: (كفايات خريج المعهد التدريبي)** تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة إدارة التدريب على اداة الدراسة، والجدول (34) يبين ذلك.

**الجدول ( 34)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة أصحاب العمل عن فقرات مجال كفايات خريج المعهد التدريبي**

| الرقم | فقرات مجال كفايات خريج المعهد التدريبي | بدائل الإجابة | | | | | المجموع والنسبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| 1 | يمتلك مهارات عملية في مجال تخصصه | 3 | 12 | 15 | 2 | 0 | 32 | 3.50 | 0.76 |
| | | 9.4 | 37.5 | 46.9 | 6.3 | 0 | 100.0 | | |
| 2 | يمتلك المعلومات النظرية في مجال تخصصه | 0 | 13 | 13 | 6 | 0 | 32 | 3.22 | 0.75 |
| | | 0 | 40.6 | 40.6 | 18.8 | 0 | 100.0 | | |
| 3 | ينجز العمل المطلوب بسرعة | 3 | 11 | 12 | 5 | 1 | 32 | 3.31 | 0.97 |
| | | 9.4 | 34.4 | 37.5 | 15.6 | 3.1 | 100.0 | | |
| 4 | يمتلك الدقة في العمل | 2 | 15 | 9 | 6 | 0 | 32 | 3.41 | 0.87 |
| | | 6.3 | 46.9 | 28.1 | 18.8 | 0 | 100.0 | | |
| 5 | يتقيد بالسلامة المهنية العامة | 2 | 10 | 14 | 4 | 2 | 32 | 3.19 | 0.97 |
| | | 6.3 | 31.3 | 43.8 | 12. | 6.3 | 100. | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 5 | | 0 | | |
| 6 | يتعامل مع الأدوات و المعدات بطريقة سليمة | 1 | 15 | 11 | 4 | 1 | 32 | 3.34 | 0.87 |
| | | 3.1 | 46.9 | 34.4 | 12.5 | 3.1 | 100.0 | | |
| 7 | لديه القابلية للاستيعاب و التطور | 2 | 16 | 9 | 5 | 0 | 32 | 3.47 | 0.84 |
| | | 6.3 | 50.0 | 28.1 | 15.6 | 0 | 100.0 | | |
| 8 | يتقيد بأخلاقيات المهنة | 5 | 13 | 12 | 2 | 0 | 32 | 3.66 | 0.83 |
| | | 15.6 | 40.6 | 37.5 | 6.3 | 0 | 100.0 | | |
| 9 | يتحمل المسؤولية في العمل | 2 | 12 | 12 | 3 | 3 | 32 | 3.22 | 1.04 |
| | | 6.3 | 37.5 | 37.5 | 9.4 | 9.4 | 100.0 | | |
| 10 | يشارك في العمل الجماعي | 4 | 20 | 8 | 0 | 0 | 32 | 3.88 | 0.61 |
| | | 12.5 | 62.5 | 25.0 | 0 | 0 | 100.0 | | |
| 11 | يمتلك القدرة على التكيف مع بيئة العمل | 7 | 12 | 13 | 0 | 0 | 32 | 3.81 | 0.78 |
| | | 21.9 | 37.5 | 40.6 | 0 | 0 | 100.0 | | |
| 12 | لديه المهارة في استخدام الحاسوب | 1 | 1 | 12 | 11 | 7 | 32 | 2.31 | 0.97 |
| | | 3.1 | 3.1 | 37.5 | 34.4 | 21.9 | 100.0 | | |
| 13 | يتقن لغة أجنبية (الانجليزية،. ..) | 0 | 0 | 7 | 10 | 15 | 32 | 1.75 | 0.80 |
| | | 0 | 0 | 21.9 | 31.3 | 46.9 | 100.0 | | |
| 14 | يلتزم بأنظمة إدارة (المؤسسة، المصنع، الورشة) | 0 | 13 | 12 | 5 | 2 | 32 | 3.13 | 0.91 |
| | | 0 | 40.6 | 37.5 | 15.6 | 6.3 | 100.0 | | |
| | المجموع | 32 | 163 | 159 | 63 | 31 | 448 | 3.23 | 0.56 |
| | % | 7.14 | 36.33 | 35.4 | 14.05 | 7.13 | 100 | | |

يتبين من الجدول (34) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال كفايات خريج المعهد التدريبي بلغ (2.23) بمستوى منخفض. وان نسبة تكرارات بدائل الإجابة للفقرات تراوحت من الأقل(0) للفقرة رقم (13) و التي تنص على " يتقن لغة أجنبية (الانجليزية. ..) " ونسبة (62.5) للفقرة رقم (10) في الأداة و التي تنص على " يشارك في العمل الجماعي " كأعلى نسبة تكرار في المجال.

**المجال الثاني: (الإدارة و التنظيم)**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة أصحاب العمل على فقرات مجال **الإدارة و التنظيم** من أداة الدراسة. والجدول (35) يبين ذلك.

**الجدول (35)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة أصحاب العمل عن فقرات مجال الإدارة و التنظيم**

| الرقم | فقرات مجال الإدارة و التنظيم | بدائل الإجابة | | | | | المجموع والنسبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| 15 | المعاهد المهنية توفر تخصصات مطلوبة لسوق العمل | 0 | 6 | 21 | 5 | 0 | 32 | 3.03 | 0.59 |
| | | 0 | 18.8 | 65.6 | 15. | 0 | 100.0 | | |
| 16 | تمتلك معلومات كافية عن مخرجات نظام التدريب المهني | 1 | 5 | 20 | 5 | 1 | 32 | 3.00 | 0.76 |
| | | 3.1 | 15.6 | 62.5 | 15. | 3.1 | 100.0 | | |
| 17 | تساهم إدارتكم في توفير الورش ومعامل التدريب لطلبة المعهد المتوسط في التدريب الميداني | 0 | 10 | 11 | 6 | 5 | 32 | 2.81 | 1.06 |
| | | 0 | 31.3 | 34.4 | 18.8 | 15.6 | 100.0 | | |
| 18 | تشارك في وضع الخطط التدريبية | 2 | 6 | 7 | 9 | 8 | 32 | 2.53 | 1.24 |
| | | 6.3 | 18.8 | 21.9 | 28. | 25.0 | 100.0 | | |
| 19 | تشرف على الاختبارات العملية للطلبة | 1 | 6 | 10 | 6 | 9 | 32 | 2.50 | 1.19 |
| | | 3.1 | 18.8 | 31.3 | 18. | 28.1 | 100.0 | | |
| 20 | توفر إدارتكم فرص عمل مناسبة لخريجي معاهد التدريب المهني | 1 | 5 | 13 | 13 | 0 | 32 | 2.81 | 0.82 |
| | | 3.1 | 15.6 | 40.6 | 40. | 0 | 100.0 | | |
| 21 | برامج التدريب المهني تساهم في توفير الأيدي العاملة المدربة | 2 | 11 | 10 | 7 | 2 | 32 | 3.13 | 1.04 |
| | | 6.3 | 34.4 | 31.3 | 21. | 6.3 | 100.0 | | |
| 22 | ترحب المصانع و الورش و الشركات بخريجي معاهد التدريب المهني | 1 | 8 | 16 | 6 | 1 | 32 | 3.06 | 0.84 |
| | | 3.1 | 25.0 | 50.0 | 18.8 | 3.1 | 100.0 | | |
| 23 | الرغبة في توظيف خريجي المعاهد المهنية | 1 | 7 | 12 | 9 | 3 | 32 | 2.81 | 1.00 |
| | | 3.1 | 21.9 | 37.5 | 28. | 9.4 | 100.0 | | |
| | المجموع | 9 | 64 | 120 | 66 | 29 | 288 | 2.85 | 0.68 |
| | % | 3.12 | 22.2 | 41.6 | 22. | 10.0 | 100 | | |

يتبين من الجدول (35) أن المتوسط الحسابي لمجموع مجال الإدارة و التنظيم بلغ (2.85) بمستوى مرتفع. وان تكرارات بدائل الإجابة أكثرها محصورة على بديل الإجابة متوسطة، إذ بلغت (41.67) لمجموع المجال، وبالنسبة للفقرات تراوحت النسب من الأقل(21.9) للفقرة رقم (18) و التي تنص على " تشارك في وضع الخطط التدريبية " ونسبة (65.6) لفقرة رقم (15) في الأداة و التي تنص على " المعاهد المهنية توفر تخصصات مطلوبة لسوق العمل " كأعلى نسبة تكرار في المجال.

**مجموع أداة أصحاب العمل:**

تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة أصحاب العمل على مجموع مجالات الأداة، والجدول (36) يبين ذلك.

**الجدول (36)**

**المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة أصحاب العمل لمجموع أداة الدراسة**

| المجموع الكلي للمجالات | بدائل الإجابة | | | | | المجموع | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | عالية جدا | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جدا | | | |
| تكرار | 41 | 227 | 279 | 129 | 60 | **736** | **3.04** | **0.64** |
| نسبة | 5.57 | 30.84 | 37.91 | 17.53 | 8.15 | **100** | | |

يلاحظ من الجدول (36) أن المتوسط الحسابي لمجموع أداة عينة أصحاب العمل **(3.04)** بمستوى متوسط، كما هي التكرارات لإجابات العينة على فقرات الأداة.

**ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني، الذي نصه: " ما حاجات سوق العمل من وجهة نظر المدربين وإدارة التدريب وأصحاب العمل ؟**

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

**أولاً: من وجهة نظر المدربين:**

تم استخراج التكرارات و النسب المئوية لاستجابات عينة المدربين على الأسئلة العامة وهي:

1- هل يجد الخريجون سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال تخصصهم ؟

- إذا كانت الإجابة بـ (لا) يحدد السبب ؟ الجدول رقم (37) يبين استجابة عينة المدربين في التكرارات و النسب المئوية الموضحة الآتية.

**الجدول (37)**

**التكرارات و النسب المئوية لإجابات عينة المدربين في تحديد سهولة حصول الخريجين على فرص عمل**

| الإجابة | التكرار | % |
|---|---|---|
| لا | 70 | 87.5 |
| نعم | 10 | 12.5 |
| **المجموع** | **80** | **100.0** |

يلاحظ من الجدول (37) أن التكرارات الأعلى لاستجابات المدربين عن سهولة حصول الخريجين على فرص عمل في مجال تخصصهم كانت للذين أجابوا ب (لا) إذ بلغت نسبتهم المئوية (87.5)، أما الذين أجابوا ب (نعم) فكانت نسبتهم (12.5) .

•ومن خلال إجابة أفراد العينة الذين أجابوا بـ (لا) حدد ت الأسباب لعدم حصول خريجي المعاهد التدريبية المتوسطة على فرص عمل في مجال تخصصهم كما هي مبينة في الجدول (38).

**الجدول (38)**

**أسباب عدم حصول الخريجين على فرص عمل من وجهة نظر المدربين**

| التسلسل | السبب | التكرار | % |
|---|---|---|---|
| 1 | طلب قليل على التخصص | 13 | 16.3 |
| 2 | تدني مستوى التدريب | 19 | 23.7 |
| 3 | عدد الخريجين أكثر من طاقة سوق العمل الاستيعابية | 19 | 23.7 |
| 4 | برامج التدريب عديمة لا تتمشى مع سوق العمل | 17 | 21.3 |
| 5 | تدني الأجور | 12 | 15.0 |
| 6 | أخرى | لم يذكر | — |
| | المجموع | 80 | 100% |

يبين الجدول (38) من خلال التكرارات و النسب المئوية لإجابات أفراد عينة المدربين في تحديد أسباب عدم حصول الخريجين على عمل، أن أعلى نسبة تكرار بلغت (23.7) للسببين: رقم (2) الذي نصه: " تدني مستوى التدريب " ، و السبب رقم (3) الذي نصه: " عدد الخريجين أكثر من طاقة سوق العمل الاستيعابية" ، و أقل نسبة تكرار بلغت (15.00) للسبب رقم (5) الذي نصه: " تدني الأجور ".

- اقترح أفراد عينة المدربين تخصصات يمكن استحداثها مبينة في الجدول (39).

**الجدول (39 )**

**التخصصات المقترح استحداثها من وجهة نظر المدربين**

| المجال العام للتخصص | التخصص المقترح استحداثه | التكرار | % |
|---|---|---|---|
| **مهن ميكانيكية** | الخراطة المبرمجة | 3 | %38 |
| | أعمال اللدائن | 2 | %25 |
| | أعمال الالمونيوم و PVC | 4 | %50 |
| | صيانة الهيدروليك | 7 | %88 |
| | صيانة المصاعد | 5 | %63 |
| | التبريد المركزي | 2 | %25 |
| | صناعة الفيبركلاس | 4 | %50 |
| **المهن الكهربائية والالكترونية** | تقنية المعلومات | 6 | %75 |
| | تركيب وصيانة الشبكات | 4 | %50 |
| | الاشعة المبرمجة | 2 | %25 |
| | نظام الهاتف الخلوي والدجيتال والستالايت | 3 | %38 |
| | صيانة الات التصوير و الدجيتال | 3 | %38 |
| | دوائر الضغط الهيدروليكي | 5 | %63 |
| | تصميم وتركيب دوائر الحماية | 4 | %50 |
| **المهن الهندسية** | الرسم الهندسي بواسطة الحاسوب | 6 | %75 |
| | الديكور الداخلي و الخارجي | 4 | %50 |
| | هندسة البناء و التشييد | 3 | %38 |
| | الطرق و الجسور | 2 | %25 |
| **المهن النسيجية** | تصميم أزياء | 3 | %38 |
| | فنون تشكيلية | 2 | %25 |
| | التجميل وتصفيف الشعر | 1 | %13 |
| | الفندقة | 1 | %13 |
| | صناعة الورق | 2 | %25 |
| | إعادة تصنيع النفايات | 2 | %25 |
| **الصيد البحري** | لايوجد | ---- | ----- |
| | لا يوجد | ---- | ----- |
| | المجموع | 80 | %100 |

يتبين من الجدول (39) للتخصصات المقترح استحداثها في المعاهد التدريبية، أن نسبة التكرارات تراوحت من (88.0) لتخصص "صيانة الهيدروليك " إلى نسبة (13.0) لتخصص " التجميل وتصفيف الشعر، و الفندقة " كأقل نسبة تكرار.

- ومن خلال استجابة أفراد عينة المدربين لتحديد أسباب اقتراح التخصصات التي يمكن استحداثها الجدول رقم (40) يبين التكرارات و النسب المئوية لأسباب اقتراح استحداث التخصصات من وجهة نظر المدربين.

**الجدول (40)**

**أسباب استحداث التخصصات المقترحة من وجهة نظر المدربين**

| الرقم | السبب | التكرار | % |
|---|---|---|---|
| 1 | حاجة سوق العمل لهذا التخصص | 35 | %44 |
| 2 | سهولة ايجاد فرص عمل للخريجين | 28 | %35 |
| 3 | يتيح للطلبة استكمال الدراسة العليا | 7 | %9 |
| 4 | ارتفاع المردود المالي | 10 | %12 |
| | المجموع | 80 | %100 |

يبين الجدول (40) لأسباب اقتراح تخصصات يمكن استحداثها في المعاهد التدريبية المتوسطة أن أكثر النسبة المئوية تكرارا بلغت (44.0) للسبب الذي ينص على " حاجة سوق العمل لهذا التخصص "، وأقل نسبة (9%) للسبب " يتيح للطلبة استكمال الدراسة العليا ".

- ومن خلال استجابة أفراد عينة المدربين على الفقرة التالية:

3- اقترح تخصصات يمكن إلغاؤها من المعهد، مع ذكر الأسباب:

تم استخراج التكرارات والنسب المئوية للتخصصات التي اقتراح إلغاؤها من وجهة نظر المدربين. و الجدول (41) يبين ذلك.

**الجدول (41)**

**التخصصات المقترح إلغاؤها من وجهة نظر المدربين**

| المجال العام للتخصص | التخصص المقترح إلغائه | التكرار | % |
|---|---|---|---|
| مهن ميكانيكية | النجارة | 12 | %15 |
| | اللحام | 8 | %10 |
| المهن الكهربائية | الكهرباء المنزلية | 12 | %15 |
| والالكترونية | الاذاعتان | 6 | %8 |
| | البناء بالطوب | 10 | %12 |
| المهن الهندسية | الرسم الهندسي | 9 | %11 |
| المهن النسيجية | التفصيل و الخياطة | 15 | %19 |
| الصيد البحري | المصائد البحرية | 8 | %10 |
| | المجموع | 80 | %100 |

يبين الجدول (41) أن تكرارات استجابة المدربين على اقتراح تخصصات يمكن إلغاؤها تراوحت من نسبة (19.0) لتخصص التفصيل و الخياطة، إلى نسبة (8.0) لتخصص الإذاعتان.

- من خلال استجابة أفراد عينة المدربين تم تحديد الأسباب التي دعت إلغاء التخصصات المهنية، الجدول (42) يبين التكرارات و النسب المئوية للأسباب من وجهة نظر المدربين.

**الجدول (42)**

**أسباب إلغاء التخصصات المقترحة من وجهة نظر المدربين**

| الرقم | السبب | التكرار | % |
|---|---|---|---|
| 1 | قلة طلب السوق على التخصص | 29 | %36 |
| 2 | تدني الاجور | 7 | %9 |
| 3 | توفر عدد كبير من الخريجين في التخصص | 24 | %30 |
| 4 | تدني مستوى التدريب | 20 | %25 |
| | المجموع | 80 | %100 |

يبين الجدول (42) لأسباب اقتراح تخصصات يمكن إلغاؤها في المعاهد التدريبية المتوسطة أن أكثر النسبة المئوية تكرارا بلغت (36.0) لسبب قلة طلب السوق على التخصص، وأقلها تكرارا بنسبة (0.9) لسبب تدني الاجور.

**ثانياً: من وجهة نظر إدارة التدريب:**

تم استخراج التكرارات و النسب المئوية لاستجابات عينة إدارة التدريب على التساؤل:

1- هل يجد الخريجون سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال تخصصهم ؟ الجدول (43) يبين استجابة أفراد عينة ادارة التدريب .

**الجدول (43)**

**التكرارات و النسب المئوية لإجابات عينة إدارة التدريب في تحديد سهولة حصول الخريجين على فرص عمل**

| الإجابة | التكرار | % |
|---|---|---|
| نعم | 4 | 9.1 |
| لا | 40 | 90.9 |
| المجموع | 44 | 100 |

الجدول (43) يتبين أن نسبة تكرارات الإجابة (لا) بلغت (90.9) من عينة إدارة التدريب وقد أكدت ان الخريجين من المعاهد التدريبية المتوسطة لا يجدون فرص عمل بسهولة، وبنسبة (9.1) أجابوا ب (نعم) .

- ومن خلال إجابة أفراد العينة الذين أجابوا بـ (لا) حدد ت الأسباب لعدم حصول خريجي المعاهد التدريبية المتوسطة على فرص عمل في مجال تخصصهم كما هي مبينة في الجدول رقم (44).

## الجدول (44)

### أسباب عدم حصول الخريجين على فرص عمل من وجهة نظر إدارة التدريب

| التسلسل | السبب | التكرار | % |
|---|---|---|---|
| 1 | طلب قليل على التخصص | ___ | |
| 2 | تدني مستوى التدريب | 22 | 50% |
| 3 | عدد الخريجين أكثر من طاقة سوق العمل الاستيعابية | 17 | 39% |
| 4 | برامج التدريب عديمة لا تتمشى مع سوق العمل | 4 | 9% |
| 5 | تدني الأجور | 1 | 2% |
| | المجموع | 44 | 100% |

يبين الجدول (44) من خلال التكرارات و النسب المئوية لإجابات عينة أفراد عينة إدارة التدريب في تحديد أسباب عدم الحصول على عمل، أن أعلى نسبة تكرار بلغت(50.0 ) للسبب: رقم (2) الذي نصه: " تدني مستوى التدريب " ، و أقل نسبة تكرار بلغت (0.2) للسبب رقم (5) الذي نصه: " تدني الأجور ".

- ومن خلال استجابة أفراد عينة إدارة التدريب على:

2- اقترح تخصصات جديدة يمكن استحداثها في المعهد، مع ذكر الأسباب:

تم اقتراح تخصصات من وجهة نظر إدارة التدريب يمكن استحداثها.الجدول رقم (45) يبين التكرارات و النسب المئوية للتخصصات المقترحة من وجهة نظر إدارة التدريب.

## الجدول (45)

### التخصصات المقترح استحداثها من وجهة نظر إدارة التدريب

| المجال العام للتخصص | التخصص المقترح استحداثه | التكرار | % |
|---|---|---|---|
| مهن ميكانيكية | صيانة المصاعد | 7 | %15 |
| | أعمال الالمونيوم و PVC | 6 | %14 |
| | صيانة الهيدروليك | 11 | %25 |
| المهن الكهربائية والالكترونية | تصميم و تركيب دوائر الحماية | 7 | %15 |
| | دوائر الاشعة المبرمجة | 4 | %10 |
| المهن الهندسية | هندسة البناء و التشييد | 5 | %11 |
| | الديكور الداخلي و الخارجي | 4 | %10 |
| | المجموع | 44 | %100 |

يتبين من خلال تكرارات استجابة أفراد عينة إدارة التدريب لاقتراح تخصصات يمكن استحداثها في المعاهد التدريبية المبينة في الجدول (45) أن النسب تراوحت من (25.0) للتخصص "صيانة الهيدروليك" إلى نسبة (10.0) للتخصصات " دوائر الأشعة المبرمجة، و الديكور الداخلي و الخارجي"

- ومن خلال استجابة أفراد عينة إدارة التدريب لتحديد أسباب اقتراح التخصصات التي يمكن استحداثها، الجدول (46) يبين التكرارات و النسب المئوية لأسباب اقتراح استحداث التخصصات من وجهة نظر إدارة التدريب.

## الجدول (46)

**أسباب استحداث التخصصات المقترحة من وجهة نظر إدارة التدريب**

| الرقم | السبب | التكرار | % |
|---|---|---|---|
| 1 | حاجة سوق العمل لهذا التخصص | 30 | %68 |
| 2 | سهولة ايجاد فرص عمل للخريجين | 14 | %32 |
| | المجموع | 44 | %100 |

يبين الجدول (46) تحديد سببين لاقتراح التخصصات التي يمكن استحداثها في المعاهد التدريبية المتوسطة: السبب الأول " حاجة سوق العمل لهذا التخصص " بنسبة (68.0) ، و السبب الثاني " سهولة إيجاد فرص عمل للخريجين هي هذا التخصص بنسبة (32.0).

- ومن خلال استجابة أفراد عينة إدارة التدريب على اقتراح تخصصات يمكن إلغاؤها، مع ذكر الأسباب: تم استخراج التكرارات و النسب المئوية للتخصصات التي تم اقتراح إلغاؤها من وجهة نظر إدارة التدريب. و الجدول (47) يبين ذلك.

## الجدول (47)

## التخصصات المقترح إلغاؤها من وجهة نظر إدارة التدريب

| المجال العام للتخصص | التخصص المقترح إلغائه | التكرار | % |
| --- | --- | --- | --- |
| المهن الميكانيكية | اللحام | 7 | %16 |
| المهن الكهربائية والالكترونية | الكهرباء المنزلية | 9 | %20 |
| المهن الهندسية | الرسم الهندسي | 7 | %16 |
| لم يذكر | ____ | 21 | %48 |
| المجموع | | 44 | %100 |

يبين الجدول (47) تكرارات استجابة عينة إدارة التدريب على اقتراح تخصصات يمكن إلغاؤها، وبنسب مئوية (2.0) لتخصص " الكهرباء المنزلية "، ونسبة (16.0) للتخصصات " اللحام، و الرسم الهندسي ".

- ومن خلال استجابة أفراد عينة إدارة التدريب لتحديد أسباب إلغاء التخصصات، الجدول (48) يبين التكرارات و النسب المئوية لأسباب اقتراح إلغاء التخصصات من وجهة نظر إدارة التدريب.

## الجدول (48)

### أسباب إلغاء التخصصات المقترحة من وجهة نظر إدارة التدريب

| الرقم | السبب | التكرار | % |
|---|---|---|---|
| 1 | قلة طلب السوق على التخصص | 17 | %39 |
| 2 | تدني الأجور | 2 | %5 |
| 3 | توفر عدد كبير من الخريجين في التخصص | 4 | %10 |
| | لم يذكر | 21 | %48 |
| | المجموع | 44 | %100 |

يبين الجدول (48) ثلاثة اسباب حددت لاقتراح إلغاء تخصصات في المعاهد التدريبية المتوسطة: وبنسبة مئوية (39.0) للسبب " قلة طلب السوق على التخصص "، ونسبة (0.5) للسبب تدني الاجور".

**ثالثاً: من وجهة نظر أصحاب العمل:**

من خلال استجابة أفراد عينة أصحاب العمل على الأسئلة العامة في أداة الدراسة: تم استخراج التكرارات و النسب المئوية للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل. الجدول (49) يبين التكرارات و النسب المئوية لاستجابة عينة أصحاب العمل للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل.

## الجدول (49)

## التخصصات المطلوبة في سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل

| المجال العام للتخصص | التخصص الذي يحتاجه سوق العمل | التكرار | % |
|---|---|---|---|
| المهن الميكانيكية | الميكانيكا | 5 | %16 |
| | التكييف و التبريد | 4 | %13 |
| | الخراطة المبرمجة | 3 | %9 |
| المهن الكترونية و الكهربائية | الاتصالات و الشبكات | 5 | %16 |
| | الكهرباء الصناعية | 6 | %19 |
| | الهندسة الالكترونية | 3 | %9 |
| المهن الهندسية | الطرق و الجسور | 1 | %3 |
| | الانتاج و التسويق | 3 | %9 |
| | الصرف الصحي | 2 | %6 |
| | المجموع | 32 | %100 |

يتبين من الجدول (49) لتكرارات التخصصات التي يحتاجها سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل، بالنسبة المئوية (19.0) للتخصص "الكهرباء الصناعية" كأعلى نسبة تكرار، و نسبة (0.03) للتخصص "الطرق و الجسور " كأقل نسبة تكرار.

- وفيما يتعلق بتحديد الاقتراحات لتطوير برامج التدريب المهني من وجهة نظر أصحاب العمل من يبين الجدول (50) التكرارات و النسب المئوية لاقتراحات عينة الدراسة من أصحاب العمل لتطوير برامج التدريب المهني

## الجدول (50)

### اقتراحات تطوير برامج التدريب المهني من وجهة نظر أصحاب العمل

| الاقتراحات لتطوير برامج التدريب المهني | التكرار | % |
|---|---|---|
| التركيز على الاتجاهات والقيم الاخلاقية | 10 | 31% |
| التدريب على التعامل مع الادوات والمعدات بشكل سليم. | 5 | 16% |
| زيادة الحصص العملية | 8 | 25% |
| التركيز على اتقان اللغة الانكليزية | 6 | 19% |
| التركيز على استخدام الحاسوب | 3 | 9% |
| المجموع | 32 | 100% |

يتبين من الجدول (50) أن تكرارات اقتراحات أفراد عينة أصحاب العمل لتطوير برامج التدريب المهني كانت أعلى نسبة مئوية بلغت (31.0) للمقترح الذي نصه " التركيز على الاتجاهات والقيم الأخلاقية" ، ثم بنسبة (25.0) للمقترح الذي نصه "" زيادة الحصص العملية"، و يليه نسبة (19.0) للمقترح الذي نصه " التركيز على إتقان اللغة الانكليزية" ، ونسبة (16.0) للمقترح الذي نصه "التدريب على التعامل مع الأدوات والمعدات بشكل سليم" ، ثم بنسبة (0.09) للمقترح الذي نصه " التركيز على استخدام الحاسوب".

**ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث، الذي نصه هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تعزى الى التخصص المهني للمدرب و لإدارة التدريب ؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص إدارة التدريب المهني، والجدول التالي يبين النتائج على النحو الآتي:

**أولا: عينة المدربين**

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص المدربين، والجدول رقم (51) يبين النتائج على النحو الآتي:

## الجدول (51)

## المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص المدربين

| المجال | التخصص للمدربين | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| البرامج و الخطط التدريبية | مهن ميكانيكية | 13 | 39.38 | 7.37 |
| | المهن الكهربائية والالكترونية | 27 | 46.00 | 10.15 |
| | المهن الهندسية | 16 | 40.38 | 12.30 |
| | المهن النسيجية | 14 | 49.57 | 12.73 |
| | الصيد البحري | 10 | 42.70 | 11.43 |
| | المجموع | 80 | 44.01 | 11.21 |
| مجال الإمكانات و التجهيزات | مهن ميكانيكية | 13 | 16.23 | 4.82 |
| | المهن الكهربائية والالكترونية | 27 | 16.30 | 7.79 |
| | المهن الهندسية | 16 | 16.25 | 5.03 |
| | المهن النسيجية | 14 | 20.57 | 7.72 |
| | الصيد البحري | 10 | 15.10 | 4.18 |
| | المجموع | 80 | 16.88 | 6.57 |
| مجال التخطيط للتدريب- الكفايات التدريبية | مهن ميكانيكية | 13 | 64.38 | 11.15 |
| | المهن الكهربائية والالكترونية | 27 | 82.33 | 12.79 |
| | المهن الهندسية | 16 | 69.94 | 23.65 |
| | المهن النسيجية | 14 | 75.14 | 14.23 |
| | الصيد البحري | 10 | 69.00 | 12.72 |
| | المجموع | 80 | 74.01 | 16.63 |
| مجال إدارة الورش ومعامل التدريب | مهن ميكانيكية | 13 | 20.00 | 4.06 |
| | المهن الكهربائية والالكترونية | 27 | 24.81 | 5.29 |
| | المهن الهندسية | 16 | 20.44 | 7.43 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | المهن النسيجية | 14 | 23.07 | 6.35 |
| | الصيد البحري | 10 | 22.90 | 5.47 |
| | المجموع | 80 | 22.61 | 6.00 |
| **مجال الإدارة التدريبية** | مهن ميكانيكية | 13 | 21.31 | 5.82 |
| | المهن الكهربائية والالكترونية | 27 | 27.93 | 8.75 |
| | المهن الهندسية | 16 | 24.81 | 8.88 |
| | المهن النسيجية | 14 | 25.71 | 10.67 |
| | الصيد البحري | 10 | 26.00 | 6.85 |
| | المجموع | 80 | 25.60 | 8.63 |
| **مجموع المقياس** | مهن ميكانيكية | 13 | 161.31 | 26.02 |
| | المهن الكهربائية والالكترونية | 27 | 197.37 | 35.72 |
| | المهن الهندسية | 16 | 171.81 | 51.31 |
| | المهن النسيجية | 14 | 194.07 | 42.75 |
| | الصيد البحري | 10 | 175.70 | 30.46 |
| | المجموع | 80 | 183.11 | 40.38 |

يشير الجدول (51) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص المدربين، إذ كان المتوسط الأعلى للمهن الكهربائية و الالكترونية إذ بلغ (197.37)، ثم يليه المتوسط الحسابي للمهن النسيجية إذ بلغ (194.07)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمهن الميكانيكية (161.31).

- ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، وجاءت نتائج التحليل على النحو الذي يوضحه الجدول (52) لتحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص المدربين

## الجدول(52)

## تحليل التباين الاحادي للفروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص المدربين

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط مجموع المربعات | قيمة(ف) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| البرامج و الخطط التدريبية | بين المجموعات | 1046.632 | 4 | 261.658 | 2.211 | 0.076 |
| | داخل المجموعات | 8876.355 | 75 | 118.351 | | |
| | الكلي | 9922.987 | 79 | | | |
| مجال الإمكانات و التجهيزات | بين المجموعات | 243.484 | 4 | 60.871 | 1.441 | 0.229 |
| | داخل المجموعات | 3167.266 | 75 | 42.230 | | |
| | الكلي | 3410.750 | 79 | | | |
| مجال الكفايات التدريبية | بين المجموعات | 3609.259 | 4 | 902.315 | 3.713 | 0.008* |
| | داخل المجموعات | 18225.729 | 75 | 243.010 | | |
| | الكلي | 21834.988 | 79 | | | |
| مجال إدارة الورش ومعامل التدريب | بين المجموعات | 299.147 | 4 | 74.787 | 2.201 | 0.077 |
| | داخل المجموعات | 2547.840 | 75 | 33.971 | | |
| | الكلي | 2846.987 | 79 | | | |
| مجال الإدارة التدريبية | بين المجموعات | 397.284 | 4 | 99.321 | 1.359 | 0.256 |
| | داخل المجموعات | 5481.916 | 75 | 73.092 | | |
| | الكلي | 5879.200 | 79 | | | |
| مجموع.المقياس | بين المجموعات | 15943.456 | 4 | 3985.864 | 2.648 | 0.040* |
| | داخل المجموعات | 112890.532 | 75 | 1505.207 | | |
| | الكلي | 128833.988 | 79 | | | |

يشير الجدول (52) إلى وجود فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص المدربين في الدرجة الكلية للمقياس، استنادا إلى قيمة (ف) إذ بلغت (2.648)، عند مستوى دلالة (0.040)، وكذلك مجال الكفايات التدريبية إذ كانت قيمة (ف) دالة إحصائية، أما بقية المجالات فلم توجد فيها فروق.

ومن أجل معرفة عائدية الفروق في الدرجة الكلية للمقياس ومجال الكفايات التدريبية، تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (53 ) يبين النتائج.

**جدول (53)**

**اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للفروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص المدربين**

| المجال | التخصص للمدربين | المتوسط الحسابي | المهن الكهربائية والالكترونية | المهن النسيجية | المهن الهندسية | الصيد البحري | مهن ميكانيكية |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 82.33 | 75.14 | 69.94 | 69.00 | 64.38 |
| مجال التخطيط للتدريب– الكفايات التدريبية | المهن الكهربائية والالكترونية | 82.33 | - | | | | 17.95* |
| | المهن النسيجية | 75.14 | | - | | | |
| | المهن الهندسية | 69.94 | | | - | | |
| | الصيد البحري | 69.00 | | | | - | |
| | مهن ميكانيكية | 64.38 | | | | | - |
| مجموع المقياس | التخصص للمدربين | المتوسط الحسابي | المهن الكهربائية والالكترونية | المهن النسيجية | الصيد البحري | المهن الهندسية | مهن ميكانيكية |
| | | | 197.37 | 194.07 | 175.70 | 171.81 | 161.31 |
| | المهن الكهربائية والالكترونية | 197.37 | - | | | | 36.06* |
| | المهن النسيجية | 194.07 | | - | | | |
| | الصيد البحري | 175.70 | | | - | | |
| | المهن الهندسية | 171.81 | | | | - | |
| | مهن ميكانيكية | 161.31 | | | | | - |

يلاحظ من الجدول (53) أن الفرق كان لصالح المهن الكهربائية والالكترونية عند مقارنتها مع المهن الميكانيكية في الدرجة الكلية للمقياس ومجال التخطيط للتدريب– الكفايات التدريبية فقط.

**ثانياً: عينة إدارة التدريب.**

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص إدارة التدريب، والجدول (54) يبين النتائج على النحو الآتي:

**الجدول (54)**

**المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص إدارة التدريب**

| المجال | التخصص | العدد | المتوسط الحسابى | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| **مجال البرنامج التدريبي** | المهن الميكانيكية | 11 | 57.82 | 14.35 |
| | المهن الكهربائية والاليكترونية | 16 | 56.44 | 15.22 |
| | المهن الهندسية | 11 | 57.91 | 10.69 |
| | الصيد البحري | 4 | 75.00 | 13.11 |
| | المهن النسيجية | 2 | 68.50 | 9.19 |
| | المجموع | 44 | 59.39 | 14.15 |
| **مجال الإمكانات و التجهيزات** | المهن الميكانيكية | 11 | 26.73 | 9.56 |
| | المهن الكهربائية والاليكترونية | 16 | 24.56 | 8.04 |
| | المهن الهندسية | 11 | 26.91 | 6.82 |
| | الصيد البحري | 4 | 35.00 | 5.35 |
| | المهن النسيجية | 2 | 31.50 | 2.12 |
| | المجموع | 44 | 26.95 | 8.12 |
| **المقياس ككل** | المهن الميكانيكية | 11 | 84.55 | 20.34 |
| | المهن الكهربائية والاليكترونية | 16 | 81.00 | 20.65 |
| | المهن الهندسية | 11 | 84.82 | 16.15 |
| | الصيد البحري | 4 | 110.00 | 18.35 |
| | المهن النسيجية | 2 | 100.00 | 7.07 |
| | المجموع | 44 | 86.34 | 20.08 |

يشير الجدول (54) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص إدارة التدريب، إذ كان المتوسط الأعلى الصيد البحري إذ بلغ (110.00)، ثم يليه المتوسط الحسابي للمهن النسيجية إذ بلغ (100.00)، في حين بلغ المتوسط الحسابي المهن الهندسية (84.82).

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤0.05) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، وجاءت نتائج التحليل على النحو الذي يوضحه الجدول (55).

**الجدول(55)**

**تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص إدارة التدريب**

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط مجموع المربعات | قيمة(ف) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| مجال البرنامج التدريبي | بين المجموعات | 1331.449 | 4 | 332.862 | 1.783 | 0.152 |
| | داخل المجموعات | 7278.983 | 39 | 186.641 | | |
| | الكلي | 8610.432 | 43 | | | |
| مجال الإمكانات و التجهيزات | بين المجموعات | 392.381 | 4 | 98.095 | 1.568 | 0.202 |
| | داخل المجموعات | 2439.528 | 39 | 62.552 | | |
| | الكلي | 2831.909 | 43 | | | |
| المقياس ككل | بين المجموعات | 3129.523 | 4 | 782.381 | 2.148 | 0.093 |
| | داخل المجموعات | 14204.364 | 39 | 364.214 | | |
| | الكلي | 17333.886 | 43 | | | |

يشير الجدول (55) إلى عدم وجود فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص إدارة التدريب في الدرجة الكلية للمقياس، استنادا إلى قيمة (ف) إذ بلغت (2.148)، عند مستوى دلالة (0.093)، وكذلك عدم وجود فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص إدارة التدريب في جميع المجالات.

**رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع الذي نصه هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لحاجات سوق العمل تعزى الى التخصص المهني للمدرب و لإدارة التدريب ؟**

**أولاً: عينة المدربين.**

تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لحاجات سوق العمل تبعا لتخصص المدربين، وتم اختبار الفروق باستخدام اختبار كاي تربيع والجدول (56) يبين النتائج على النحو الآتي:

## الجدول (56)

### التكرارات والنسب المئوية و اختبار كاي تربيع لحاجات سوق العمل تبعا لتخصص المدربين

| التخصصات المقترحة | | التخصص لعينة المدربين. | | | | | المجموع | قيمة كاي تربيع | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | مهن ميكانيكية | المهن الكهربائية والالكترونية | المهن الهندسية | المهن النسيجية | الصيد البحري | | | |
| المهن ميكانيكية | تكرار | 8 | 7 | 6 | 2 | 4 | 27 | 17.446 | 0.134 |
| | % | 10.0% | 8.8% | 7.5% | 2.5% | 5.0% | 33.8% | | |
| المهن الاليكترونية والكهربائية | تكرار | 3 | 14 | 3 | 6 | 1 | 27 | | |
| | % | 3.8% | 17.5 % | 3.8% | 7.5% | 1.3% | 33.8% | | |
| المهن الهندسية | تكرار | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 15 | | |
| | % | 2.5% | 5.0% | 5.0% | 3.8% | 2.5% | 18.8% | | |
| المهن النسيجية | تكرار | 0 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | | |
| | % | .0% | 2.5% | 3.8% | 3.8% | 3.8% | 13.8% | | |
| المجموع | تكرار | 13 | 27 | 16 | 14 | 10 | 80 | | |
| | % | 16.3% | 33.8 % | 20.0% | 17.5% | 12.5% | 100.0 % | | |

يلاحظ من الجدول (56) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq$ 0.05) لحاجات سوق العمل تبعا لمتغير التخصص المدربين، استناداً إلى قيمة كاي تربيع إذ بلغت (17.446) وبمستوى دلالة (0.134) وهذه القيمة غير دالة عند مستوى($\alpha \leq 0.05$).

**ثانيا: عينة إدارة التدريب.**

تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لحاجات سوق العمل تبعا لتخصص إدارة التدريب، وتم اختبار الفروق باستخدام اختبار كاي تربيع والجدول رقم (57) يبين النتائج على النحو الآتي:

**الجدول(57)**

**التكرارات والنسب المئوية و اختبار كاي تربيع لحاجات سوق العمل تبعا لتخصص إدارة التدريب**

| التخصصات المطلوبة | | التخصص لادارة التدريب | | | | | المجموع | قيمة كاي تربيع | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المهن الميكانيكية | المهن الكهربائية والاليكترونية | المهن الهندسية | الصيد البحري | المهن النسيجية | | | |
| مهن ميكانيكية | تكرار | 11 | 5 | 6 | 0 | 2 | 24 | 49.615 | 0.000 |
| | % | 25.0% | 11.4% | 13.6% | .0% | 4.5% | 54.5% | | |
| مهن كهرباء-الكترون | تكرار | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | | |
| | % | .0% | 25.0% | .0% | .0% | .0% | 25.0% | | |
| مهن هندسية | تكرار | 0 | 0 | 5 | 4 | 0 | 9 | | |
| | % | .0% | .0% | 11.4% | 9.1% | .0% | 20.5% | | |
| المجموع | تكرار | 11 | 16 | 11 | 4 | 2 | 44 | | |
| | % | 25.0% | 36.4% | 25.0% | 9.1% | 4.5% | 100.0% | | |

يلاحظ من الجدول(57) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لحاجات سوق العمل تبعا لمتغير التخصص إدارة التدريب، استناداً إلى قيمة كاي تربيع إذ بلغت (49.615) وبمستوى دلالة (0.000) وهذه القيمة دالة عند مستوى($\alpha \leq 0.05$). وكان الفرق لصالح المهن الميكانيكية و المهن الكهربائية و الاليكترونية إذ بلغت نسبتهم (25.0%).

**خامساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس، الذي نصه هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تعزى لتخصص أصحاب العمل المهني ؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص أصحاب العمل المهني، والجدول (58) يبين النتائج على النحو الآتي:

**الجدول (58)**

**المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص أصحاب العمل المهني**

| التخصص لأصحاب العمل | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|
| المهن الميكانيكية | 9 | 68.00 | 13.49 |
| المهن الكهربائية واليكترونية | 11 | 67.64 | 11.49 |
| المهن الهندسية | 12 | 76.00 | 9.98 |
| المجموع | 32 | 70.88 | 11.88 |

يشير الجدول (58) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص أصحاب العمل المهني، إذ كان المتوسط الأعلى للمهن الهندسية إذ بلغ (76.00)، ثم يليه المتوسط الحسابي للمهن الميكانيكية إذ بلغ (68.00)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمهن الكهربائية واليكترونية (67.64)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وجاءت نتائج التحليل على النحو الذي يوضحه الجدول (59).

**الجدول(59)**

**تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص أصحاب العمل المهني**

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط مجموع المربعات | قيمة(ف) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| بين المجموعات | 504.955 | 2 | 252.477 | 1.891 | 0.169 |
| داخل المجموعات | 3872.545 | 29 | 133.536 | | |
| الكلي | 4377.500 | 31 | | | |

يشير الجدول (59) إلى عدم وجود فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص أصحاب العمل المهني، استنادا إلى قيمة (ف) إذ بلغت (1.891)، عند مستوى دلالة (0.169)، وهذه القيمة غير دالة إحصائيا.

**سادساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال السادس، الذي نصه "هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لحاجات سوق العمل تعزى لتخصص أصحاب العمل المهني ؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لحاجات سوق العمل تبعا لتخصص أصحاب العمل المهني، وتم اختبار الفروق باستخدام اختبار كاي تربيع والجدول (60) يبين النتائج على النحو الآتي:

## الجدول (60)

**التكرارات والنسب المئوية واختبار كاي تربيع لحاجات سوق العمل تبعا لتخصص أصحاب العمل المهني**

| التخصصات التي يحتاجها سوق العمل | | التخصص لاصحاب العمل | | | المجموع | قيمة كاي تربيع | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المهن الميكانيكية | المهن الكهربائية واليكترونية | المهن الهندسية | | | |
| المهن الميكانيكية | التكرار | 3 | 3 | 6 | 12 | 2.047 | 0.727 |
| | النسبة | 9.4% | 9.4% | 18.8% | 37.5% | | |
| المهن الكهربائية واليكترونية | التكرار | 4 | 5 | 5 | 14 | | |
| | النسبة | 12.5% | 15.6% | 15.6% | 43.8% | | |
| المهن الهندسية | التكرار | 2 | 3 | 1 | 6 | | |
| | النسبة | 6.3% | 9.4% | 3.1% | 18.8% | | |
| المجموع | التكرار | 9 | 11 | 12 | 32 | | |
| | النسبة | 28.1% | 34.4% | 37.5% | 100.0% | | |

يلاحظ من الجدول (60) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$) لحاجات سوق العمل تبعا لمتغير التخصص لأصحاب العمل المهني، استناداً إلى قيمة كاي تربيع إذ بلغت (2.047) وبمستوى دلالة (0.727) وهذه القيمة غير دالة عند مستوى($\alpha \leq 0.05$).

# الفصل الخامس

# مناقشة النتائج والتوصيات

# الفصل الخامس

# مناقشة النتائج والتوصيات

## أولا: مناقشة النتائج:

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها، و تفسيرها، ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات في ضوء النتائج وحسب أسئلة الدراسة وذلك على النحو التالي:

**مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه: " ما فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر المتدرب،، وإدارة التدريب، وأصحاب العمل** "؟

**أولاً: من وجهة نظر المتدربين:**

قيم المتدربون فاعلية برامج التدريب المهني من خلال مجالات أداة الدراسة، ومجموع الأداة وأشارت النتائج إلى:

**مجموع أداة المتدربين :** أشار المتوسط الحسابي لاجابات عينة المتدربين على فقرات مجالات أداة الدراسة الذي بلغ (3.04) بمستوى متوسط ، وأن أكثر تكرارات بدائل الاستجابة متوسطة بنسبة (35.31) لمجموع الأداة لتعبر عن مستوى فاعلية برامج التدريب المهني **المتوسطة** بصفة عامة، كما هي في كافة مجالات الأداة. ويعتقد أن التقييم بالرغم من قبوله بمستوى متوسط لدى أفراد العينة، إلا انه ليس بالمستوى العالي الذي يفترض أن تكون عليه برامج إعداد المهنيين لتتوافق مع حاجات سوق العمل ، ويدل على وجود صعوبات و مشاكل تحد من فاعليته. وقد يعود السبب في ذلك إلى وجود إحدى أو أكثر من الأمور التالية: صعوبات ترتبط بالتدريبات العملية التي يتلقاها المتدرب وعدم توافقها مع حاجات سوق العمل، بأداء الإدارة التدريبية، بضعف مستوى الطلاب العلمي ، و قلة الإمكانات و التجهيزات ، و ضعف أداء المدربين. وبمقارنة النتيجة

مع بعض الدراسات السابقة التي قيمت واقع التعليم والتدريب المهني من حيث فعاليته فأنها تتفق مع دراسة (القرشي،2006)، و(Serem,2008) ، و(Alzaroo,2009)، و(منتدى الرياض الاقتصادي، 2011)، و(البندي، 2014) فيما يتعلق بضعف مستوى فعالية برامج التدريب المهني. وتختلف مع نتيجة دراسة: (الرحامنة، 2008) ، و(بابكر،2010)، و(Alzubeidi,2012) في تأكيدها على فعالية برامج التدريب المهني ، ووجود علاقة ايجابية بين برامج التدريب المعتمدة وإعداد الموارد البشرية لسوق العمل. وقد يعود السبب إلى اختلاف بيئة الدراسات والظروف المحيطة بها عن الدراسة الحالية

**و بالنسبة إلى مجالات أداة الدراسة أشارت النتائج إلى:**

**المجال الأول: (المناهج والخطط الدراسية)** أن المتوسط الحسابي لمجموع المجال بلغ (3.11)بمستوى متوسط، وأن أكثر تكرارات بدائل الاستجابة لمجموع المجال كانت محصورة على بديل الإجابة **متوسطة** بنسبة بلغت (37.47)، وهي تدل على إن فاعلية برامج التدريب المهني فيما يتعلق بالمناهج و الخطط الدراسية متوسطة ؛ و تراوحت النسب بين (27.0) للفقرة رقم (7) في الأداة و التي تنص على "مادة اللغة الانجليزية مناسبة لاحتياجات سوق العمل " بأقل نسبة لتدل على عدم فاعلية مادة اللغة الانجليزية المقررة في البرنامج التدريبي ، ومن المحتمل إن محتوى منهاج المادة قد يحتوي على قواعد ومصطلحات باعتبارها مادة نظرية عامة، وقد لا يحتوي على مهارات تتوافق مع احتياجات سوق العمل ، وهذا ما يؤكد على وجود فجوة بين بعض المناهج الدراسية وحاجات سوق العمل، و بالتالي تنتج مخرجات ضعيفة لا تتوافق مع المهارات المطلوبة في سوق العمل. وهي تتفق مع دراسة (Yildrim&Simsek,2001) بأن المناهج المطبقة في برامج التدريب المهني تحتوي على مهارات لا تتناسب مع ما يستخدم في سوق العمل، ودراسة (حمدان،2002)فيما يتعلق بأنه من العوامل المؤثرة في كفاءة خريجي التعليم المهني، وحالت دون

تناسبها مع حاجة سوق العمل كماً وكيفاً عدم ملائمة المناهج، ودراسة (السيوف،2007) من حيث أن هناك ضعفاً في فعالية المناهج وعدم ملائمتها لاحتياجات سوق العمل، ودراسة(Serem,2008)من حيث إن المناهج التي يدرسها المتدربون لا ترتبط بحاجات سوق العمل الحالية، ودراسة (منتدى الرياض الاقتصادي، 2011) فيما يتعلق بضعف تهيئة الخريجين وقلة المهارات التي يكتسبها الطالب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني مع قلة الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريب العملي في المناهج والمقررات الدراسية، و دراسة (البندي،2014) من حيث وجود ضعف في بعض مهارات خريجي التعليم و التدريب المهني، وتدني التوافق بين مهارات الخريج ومتطلبات سوق العمل، ودراسة(محاسنة؛والسعايدة،بلا) فيما يتعلق بملائمة بعض مناهج المهن الفرعية (للقوى الكهربائية) للمعايير المهنية الأردنية بنسبة غير مقبولة، ووجود معايير عملية طرحتها المناهج بصورة نظرية.

في حين بلغت نسبة (54.5) للفقرة رقم (1) في الأداة و التي تنص على "المناهج الدراسية مرتبطة بمناهج المرحلة الإعدادية " بأعلى نسبة في مجال المناهج و الخطط الدراسية لتدل على ارتباط المناهج الدراسية في برامج التدريب المهني بمناهج المرحلة الإعدادية ، وقد يعود السبب في ذلك فيما يتعلق بالمواد النظرية كاللغة العربية، والرياضيات، والإحصاء لأنها من أساسيات العلوم وتعتبر كل مرحلة امتداد للمرحلة التي تليها.

**المجال الثاني : (الإدارة و التنظيم)** من خلال تكرارات بدائل الإجابة لمجموع المجال، والمتوسط الحسابي الذي بلغ (2.80)ليشير الى المستوى المتوسط، وأن أكثر تكرارات أفراد عينة المتدربين كانت محصورة على بديل الإجابة **متوسطة** بنسبة بلغت (31.27)، وهي تدل على أن فاعلية برامج التدريب المهني فيما يتعلق بالإدارة و التنظيم متوسطة ؛ وتراوحت النسب من نسبة (21.9) للفقرة رقم (16) في الأداة و التي تنص " يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية

للمتدربين " بأقل نسبة، لتدل على عدم توفر التأمين ضد الحوادث التي قد تصيب الطالب أثناء تدريباته العملية، و يدل على ضعف الإدارة و الإهمال في عملها فيما يتعلق بالحرص على حماية الطلبة والمحافظة عليهم، وقد يعزى ذلك إلى عدم وعي الإدارة التدريبية بأهمية التأمين لكل من المتدرب وللإدارة. وهي تتوافق مع نتيجة دراسة (الطراونة،2000) فيما يتعلق بإهمال الإدارة التعليمية في بعض جوانب عملها، و دراسة (العجلوني،2003) فيما يتعلق بوجود مشكلات لها صلة بالإدارة من حيث الإجراءات الإدارية، و دراسة (أبوعصبة، 2005) من حيث وجود تقصير في عمل الإدارة، و دراسة (البندي،2014) فيما يتعلق ضعف الإدارة و التقصير في عملها.

وأعلى نسبة (36.5) للفقرة رقم (13) في الأداة و التي تنص " شروط القبول في المعهد مناسبة للتخصصات ". بالرغم من تقييم الطلبة وموافقتهم على شروط القبول في المعاهد التدريبية لأنهم يرون بأنها مناسبة لهم ولا تلزمهم بأي جهد؛ حيث تشير البيانات العامة للطلبة تدني التقديرات العامة للنجاح في الشهادة الإعدادية، فبلغت نسبة (63.0) بتقدير مقبول من الطلبة. وهذا يدل على أن الطلبة الذين يلتحقون بنظام التعليم و التدريب المهني هم من ذوي المعدلات المنخفضة، لتدل على إن شروط القبول في المعاهد التدريبية تركز على الكم بمعزل عن الكيف، وتتفق مع دراسة (الطراونة،2000) فيما يتعلق بتدني مستوى تحصيل المقبولين في التعليم والتدريب المهني، ودراسة(حمدان،2002) بالتحاق الطلبة ضعيفي التحصيل بقطاع التعليم و التدريب المهني، ودراسة(العجلوني،2003) فيما يتعلق بتدني مستوى الطلبة علميا، و(أبوعصبة،2005) فيما يتعلق بالتحاق الطلبة ذوي المعدلات المنخفضة بنظام التعليم المهني، ودراسة(منتدى الرياض الاقتصادي،2011) فيما يتعلق بالتركيز على الكم بمعزل عن الكيف في أعداد المقبولين، ودراسة(البندي،2014) فيما يتعلق بوجود تكدس للطلاب في الفصول.

**المجال الثالث: (الإمكانات و التجهيزات)** تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لمجموع المجال الذي بلغ (2.63)، وتكرارات بدائل الإجابة لمجموع المجال المحصورة على بديل الإجابة **متوسطة** بنسبة بلغت (32.12)، وتراوحت النسب بين أقل نسبة (25.8) للفقرة رقم (26) في الأداة و التي تنص على " تتوافر أدوات السلامة العامة في ورش التدريب " لتدل على ضعف إيجاد متطلبات الورش و المعامل لان أدوات السلامة العامة تعتبر من أساسيات الورش المهنية و هذه النتيجة تعبر عن ضعف مستوى الإمكانات و التجهيزات، وقد يكون السبب في ذلك قلة التمويل على مرافق المعاهد التدريبية، أو إهمال الإدارة لمتطلبات سلامة المتدربين و المدربين، وهي تتفق مع نتيجة دراسة (الضعيف،2001)، و (حمدان،2002)، و(العجلوني،2003)، و (أبوعصبة، 2005)، و (قجة،2006)، وتقرير التنافسية الشاملة الصادر عن المركز العالمي للتنافس والاداء (القلالي،2012)، و(البندي،2014) فيما يتعلق بنقص الإمكانات وقلة التجهيزات و متطلبات التدريب، وتؤكد على وجود مشكلة التمويل و ضعف وسائل و تجهيزات الأمن و السلامة التي تؤثر سلبا على استفادة الطلبة من التدريب العملي المنسجم مع مواقع العمل. وأعلى نسبة (38.6) للفقرة رقم (28) في الأداة و التي تنص على " يستفاد من جميع الأجهزة و التجهيزات الموجودة في الورش " في المجال وتعزى الباحثة ذلك إلى أن المعدات المتوافرة بسيطة.

**المجال الرابع: (التدريب العملي)** تشير تكرارات بدائل الإجابة من وجهة نظر المتدربين في تقييمهم لمجموع مجال التدريب العملي، والمتوسط الحسابي لمجموع المجال الذي بلغ (3.11) أنها **متوسطة** وبنسبة تكرار بلغت (37.65)، وتراوحت النسب بين أقل نسبة (34.5) للفقرة رقم (34) في الأداة و التي تنص على " حصص التدريب العملي كافية لتخصص " لتعبر عن رأي الطلبة بأن الزمن المخصص للتدريب العملي غير كافي لتخصصاتهم المهنية، وتدل على وجود ضعف في مستوى مهارات الطلبة بما يتوافق مع سوق العمل ، وبالتالي تفسر بوجود حاجة إلى المهارات

العملية، وقد يعود ذلك إلى تغليب الجانب الكمي على الجانب النوعي في المناهج و المقررات الدراسية، و أن هذه النتيجة قد يترتب عليها مشكلة ترتبط بكفاءة خريجي معاهد التعليم و التدريب المهني. وهي تتفق مع دراسة (محاسنة ؛ والسعايدة،2012) من حيث مستوى الفاعلية المتوسط، وتتفق مع نتيجة دراسة (**Yildrim&Simsek,2001**) من حيث ان المهارات العملية الموجودة في محتوى مواضيع الدراسة لا تتناسب مع ما يستخدم في سوق العمل، و دراسة (الجعفري ولافي، 2004) فيما يتعلق بأن الخريجين العاملين يفتقرون إلى معظم المهارات اللازمة لتسهيل إندماجهم في سوق العمل، و دراسة (القرشي،2006) في عدم ملاءمة مخرجات نظام التعليم المهني مع متطلبات سوق العمل، ودراسة (السيوف،2007) التي تؤكد على وجود نقص في المهارات التطبيقية المتضمنة في المعايير الاردنية للمناهج بما تلبي حاجات سوق العمل، و دراسة (القشوش،2008) فيما يتعلق بوجود ضعف في التدريب العملي وقصر مدة التدريب بشكل عام، و كما أشار (المغربي؛ و الودان،2009) بتغليب الجانب الكمي على الجانب النوعي في المناهج و المقررات الدراسية، و دراسة (منتدى الرياض الاقتصادي،2011) من حيث وجود ضعف في تهيئة الخريجين وقلة المهارات التي يكتسبها الطالب في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني مع قلة الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريب العملي في المناهج والمقررات الدراسية، و دراسة (محاسنة؛ والسعايدة، بلا، عن دراسات العلوم التربوية، 2013) فيما يتعلق بوجود معايير عملية طرحتها بعض مناهج القوى الكهربائية بصورة نظرية، و دراسة(البندي،2014) من حيث وجود ضعف في بعض مهارات الخريجين، وتدني التوافق بين مهارات الخريج ومتطلبات سوق العمل.

وتختلف النتيجة مع دراسة (الرحامنه،2008) في تأكيدها على فعالية برامج التدريب المهني، ووجود علاقة ايجابية بين برامج التدريب المعتمدة وإعداد الموارد البشرية لسوق العمل وقد يرجع السبب في ذلك إلى اختلاف العينة التي أكدت النتيجة.

وبلغت نسبة (40.6) للفقرة رقم (38) في الأداة و التي تنص على " تتاح لي الفرصة لاتخاذ قرار في حل مشكلة أثناء التدريب " بأعلى نسبة في المجال. لتؤكد مشاركة المتدربين في البرنامج التدريبي.

**المجال الخامس: (كفايات المدرب)** اشار المتوسط الحسابي لمجموع المجال (3.08) بمستوى متوسط، وان أكثر تكرارات بدائل الإجابة لمجموع مجال كفايات المدرب محصورة في بديل الإجابة **متوسطة** بنسبة بلغت (38.33) وتراوحت النسب بين (33.5) كأقل نسبة للفقرة رقم (58) في الأداة و التي تنص على " يقدم توجيهات وإرشادات لمساعدة الطلاب " وتؤكد ضعف الخدمات الاستشارية و التوجيهية في المؤسسات التعليمية التي تدعم التعليم و التدريب، وقد يكون السبب في أن المدرب ملزم بإنهاء المقرر الدراسي في الزمن المحدد الذي يسوده قلة النظام وعدم انتظام الدراسة في ظل الظروف الراهنة التي تعيشها ليبيا في مرحلة الثورة، إضافة إلى عدد الطلاب الكبير في الفصل أو في المعمل خاصة مع عدم توفر المدرب المساعد في الفصل، كما تؤكد وجود صعوبات تواجه المدرب وتحد من مهامه. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الضعيف،2001)، و(البشتي،2005)، و(قجة،2006) ونسبة (44.8) للفقرة رقم (54) في الاداة و التي تنص على " يحدد المهام التدريبية المرتبطة بموضوع الدرس " باعلى نسبة في المجال. وقد يكون السبب في ذلك ان المدرب قد يكون محدداً في المهام التدريبية في موضوعات محددة أصلاً سواء من الناحية النظرية أم العملية ولذلك كان تقييم هذا الفقرة تقريبا في المتوسط وذلك لان المهام التدريبية تحتاج من المدرب الماماً مناسباً من حيث إجادتها، وقد يكون ذلك غير متوفر بشكل عال.

**المجال السادس : (الرغبة في التخصص)** تشير نتائج المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.50)، وتكرارات بدائل الإجابة لمجموع مجال الرغبة في التخصص انها كانت محصورة في بديل الإجابة **متوسطة** بنسبة بلغت (34.21) ، وتراوحت النسب بين أقل نسبة (26.2) للفقرة رقم (66) في الأداة و التي تنص على " راض عن تخصصي المهني " تدل هذه النتيجة على اتجاهات

الطلبة السلبية نحو التعليم المهني، وإخفاقهم في اختيار التخصص بما يتناسب قدراتهم وميولهم واهتماماتهم منذ بداية البرنامج التدريبي، وهي تتفق مع دراسة (الطراونة،2000)، خاصة مع قلة الخدمات الاستشارية و التوجيهية التي تدعم التعليم و التدريب كما تؤكد بعض الدراسات (البشتي،2005)، و (قجة،2006)، وأشارت نسبة (42.3) للفقرة رقم (73) في الاداة و التي تنص على " تعتبر وظيفة خريج المعهد المهني مضمونة "باعلى نسبة في المجال.بالرغم من نسبة البطالة المرتفعة في المجتمع الليبي كما أكد عليها (المغربي؛والودان،2009).

**ثانيا: من وجهة نظر المدربين:**

قيم المدربون فاعلية برامج التدريب المهني من خلال مجالات أداة الدراسة، ومجموع الأداة وأشارت النتائج إلى:

**مجموع أداة المدربين:** أشار المتوسط الحسابي لمجموع أداة الدراسة الى (2.82) بمستوى متوسط، وقد كانت أكثر تكرارات بدائل الإجابة **متوسطة** بنسبة (35.31) لمجموع الاداة، لتشير الى وجود صعوبات تحد من فاعلية البرامج التدريبية، وقد تكون منها ما أشارت إليه النتائج، إذ تراوحت النسب بين (24.69) لمجال الإمكانات و التجهيزات كأقل نسبة، و هذه النتيجة تعبر عن ضعف مستوى الإمكانات و التجهيزات، وقد يكون السبب في ذلك قلة التمويل على مرافق المعاهد التدريبية إما بعدم الحصول على الدعم المناسب للتدريب ، أو عدم حرص الإدارة و التوازن في الإنفاق، وهي تتفق مع نتيجة دراسة (الضعيف،2001)، و (حمدان،2002)، و(العجلوني،2003)، و (أبوعصبة، 2005)، و (قجة،2006)، وتقرير التنافسية الشاملة الصادر عن المركز العالمي للتنافس والأداء (القلالي،2012)، و(البندي،2014) فيما يتعلق بوجود نقص في الإمكانات وقلة التجهيزات و متطلبات التدريب التي تؤثر سلبا على أداء المدرب، و استفادة الطلبة من التدريب. وبنسبة (40.83) كأعلى نسبة لمجال البرامج والخطط التدريبية.

**و بالنسبة إلى مجالات أداة الدراسة أشارت النتائج إلى:**

**المجال الأول: (البرامج والخطط التدريبية)** إن المتوسط الحسابي لمجموع المجال الذي بلغ (2.93) بمستوى متوسط، والتكرارات المحصورة في بديل الإجابة **متوسطة** بنسبة بلغت (40.83)، وتراوحت النسب بين (28.8) للفقرتين ذوات الأرقام: (8) ونصها " البرنامج التدريبي يخضع لتحسينات مستمرة " و الرقم (11) ونصها " المواد التعليمية تخضع لمراجعة وتطوير مستمرين" باقل نسبة في المجال ، وقد تعزى هذه النتيجة الى رتابة البرنامج التدريبي وجموده بإعتماده على مناهج قديمة لا تخضع للتطوير، وهذا ما يضيع فرص النمو وعدم تلبية مناهج التعليم والتدريب المهني لاحتياجات سوق العمل، وهي تتفق مع دراسة (Yildrim&Simsek,2001)، (حمدان، 2002)، (البشتي،2005)، و(السيوف،2007)، و(Serem,2008)، و (Alzaroo,2009)، و(منتدى الرياض الاقتصادي،2011)، وتتفق جزئيا مع دراسة (محاسنة؛والسعايدة، بلا) . و نسبة (53.8) للفقرة رقم (1) في الأداة و التي تنص على " أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة " بأعلى نسبة في مجال البرامج و الخطط التدريبية. حيث إن عملية التدريب و تقييمه تعتمد اعتمادا كليا على وجود أهداف واضحة، يمكن قياسها كأهداف سلوكية و التي تكاد تكون مشتركة بين معظم البرامج التدريبية لان الأهداف معتمدة ومحددة لكل مقرر ضمن الخطة الدراسية .

**المجال الثاني: (الإمكانات و التجهيزات)** أشارت إجابات عينة المدربين على فقرات مجال الإمكانات والتجهيزات من خلال المتوسط الحسابي الذي بلغ (2.08) بمستوى منخفض، وتكرارات بدائل الإجابة لمجموع المجال المحصورة في بديل الإجابة **متدنية جداً** بنسبة بلغت (37.66) لتعبر عن ضعف مستوى الإمكانات و التجهيزات ، ابتداءً من عدم وجود مكتبة في المعاهد التدريبية يستفيد منها الطلبة كما نصت عليها الفقرة رقم (22) إذ بلغت نسبة تكراراتها

(70.0) في الأداة ، و عدم توافر أدوات السلامة في ورش التدريب كما نصت عليه الفقرة رقم (21) في الأداة بنسبة (53.0) ، و عدم توافر الوسائل التدريبية بشكل كاف للتدريب كما نصت عليه الفقرة رقم (17) في الأداة بنسبة (45.0) ، و عدم مناسبة الورش ومعامل التدريب لتأهيل الطلبة بنسبة (36.0) للفقرة رقم (19) في الأداة، وعدم توافر العدد الكاف من الورش ومعامل التدريب في المعاهد التدريبية بنسبة (35.0)، وعدم توافق الوسائل التدريبية المتوافرة مع متطلبات التطوير المهني بنسبة (28.0)، وللفقرة (20) في الأداة التي تدل على عدم الاستفادة من جميع الأجهزة و التجهيزات الموجودة في الورش بنسبة (20.0) ، ونسبة (12.5) للفقرة رقم (23) في الأداة لتدل على عدم ملائمة المؤسسة التعليمية لنوعية التخصصات المتوفرة بها من حيث المبنى والمرافق الموجودة بداخلها و هذه النتيجة تؤكد وجود مشكلات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني وتتفق مع نتائج (الضعيف،2001)، (حمدان،2002)، و(العجلوني،2003)، و(أبوعصبة، 2005)، و(قجة،2006)، و(القشوش، 2008)، وتقرير التنافسية الشاملة الصادر عن المركز العالمي للتنافس والاداء (القلالي،2012)، و(البندي،2014).

**المجال الثالث : (الكفايات التدريبية)** أشارت النتائج المبينة في الجدول (29) في تقييم المدربين لفاعلية برامج التدريب المهني من خلال مجال الكفايات التدريبية في اداة الدراسة، أن المتوسط الحسابي لمجموع المجال الذى بلغ (3.51) بمستوى متوسط، وأن أكثر تكرارات بدائل الإجابة لمجموع المجال كانت محصورة على بديل الإجابة **متوسطة** بنسبة بلغت (35.57)، وتراوحت النسب من أقل نسبة بلغت ((22.5 للفقرتين ذوات الأرقام: الفقرة رقم(40) في الاداة و تنص على " تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للطلبة "، والفقرة رقم (46) في الاداة التي تنص على " تحدد المواقع الالكترونية ذات العلاقة بالتخصص" لتدل النتيجة على ضعف الخدمات الاستشارية و التوجيهية في المؤسسات التعليمية التي تدعم التعليم و التدريب ، وتؤكد على قصور المعلم في

أداء بعض مهامه، وقد يكون السبب في ذلك ضعف تأهيله، وبذلك تحدد بعض احتياجات المعلم المهني، وتتفق النتيجة مع دراسة (الضعيف،2001)، و(حمدان،2002)، و(Chifang,2002)، و(Roberts&Dylor,2004)، و (المصري،2005)، و(البشتي،2005)،و(قجة،2006). بينما نجد ان هذه النتيجة تختلف عن دراسة (Walker,2000) التي بينت في نتائجها ارتفاع مستوى أداء معلمي التعليم المهني في كندا. و بين نسبة (50.0) للفقرة رقم (32) في الاداة و التي تنص على " تعد جدول المواصفات عند تصميمك للاختبارات " باعلى نسبة في مجال الكفايات التدريبية، وقد يعود ذلك الى اتقان المعلم تطبيق الاختبارات بسبب تكرارها.

**المجال الرابع : (إدارة الورش و معامل التدريب)** أشار المتوسط الحسابي لمجموع المجال الذي بلغ (2.71)بمستوى متوسط، و التكرارات لبدائل الإجابة التي كانت محصورة في بديل الإجابة **متوسطة** بنسبة بلغت (37.68) ، وتراوحت النسب من أقل نسبة (33.8) للفقرة رقم (48) في الأداة و تنص على " تخطط لإدارة المعمل وحفظ النظام" لتدل على وجود نقص في المهارات التدريبية لدى المدرب المهني، وتحدد بعض احتياجاته المهنية، وقد تعود هذه النتيجة إلى افتقار المدرب المهني للدورات التدريبية التي تمكنهم من التعامل مع إدارة الورش و معامل التدريب والحفاظ عليها، و قد يكون تركيب المعامل في بعض المعاهد بطريقة غير علمية ، وعدم توفر المناخ الملائم لحفظ مواد المعمل، وعدم وجود ورش لصيانة المعامل، بالإضافة إلى وجود بعض المعامل التي انتهى عمرها الافتراضي. وتتفق النتيجة مع دراسة (الضعيف،2001)، و(حمدان،2002)، و(Chifang,2002)، و Roberts&Dylor,2004)، و(المصري،2005)، (البشتي،2005)، و(قجة،2006) فيما يتعلق بنقص المهارات التدريبية، و بين أعلى نسبة (45.0) للفقرتين ذات الرقم (49) في الأداة و التي تنص على " تستخدم سجلات للمواد والأدوات "، و الرقم (50) و نصها " تنظم المعمل ( وضع المحتويات في المكان المناسب " في مجال إدارة

الورش ومعامل التدريب، وذلك لان المدربين العمليين محددين وهم مسئولون على معدات الورش.

**المجال الخامس: (الإدارة التدريبية)** أشارت إجابات عينة المدربين على المجال أن أكثر تكرارات بدائل الإجابة لمجموع مجال الإدارة التدريبية كانت محصورة على بديل الإجابة **متوسطة** بنسبة بلغت (33.25)، وتراوحت من أقل نسبة بلغت(21.3) للفقرة رقم (57) في الأداة و التي تنص على " توفر الإدارة خططا تحفيزية للمدرب " لتدل على ضعف فاعلية الإدارة التدريبية في تحفيز عناصر البرنامج التدريبي، و الدفع بهم الى التنافس والتطور، وقد يكون السبب في عدم وجود الكادر الاداري المتخصص فعلا للاداء الاداري، وهذه من المشكلات التي تعاني منها أغلب المؤسسات التعليمية وغيرها في ليبيا، وقد اتفقت النتيجة مع دراسة: (العجلوني،2003)، و (أبوعصبة، 2005)، و (السيوف،2007)، و (البندي،2014) على ضعف أداء الادارة في البيئات الاخرى. إلى نسبة (42.5) للفقرة رقم (61) والتي تنص على" تعمل الإدارة على استقطاب الكفاءات العالية في التدريب" بأعلى نسبة في المجال وقد يعزى ذلك الى حرية الادارة في اختيار المدربين عند التعيين.

**ثالثا: من وجهة نظر إدارة التدريب:** فيما يتعلق بمناقشة نتائج التساؤل الأول من خلال إستجابة عينة إدارة التدريب على أداة الدراسة لتقييم فاعلية برامج التدريب المهني، إذ أشارت النتائج الى:

**مجموع اداة إدارة التدريب :** أشارت تكرارات إجابات عينة إدارة التدريب و المتوسط الحسابي الذي بلغ (2.52) بمستوى متوسط و الى نسبة التكرارات للاجابة على فقرات أداة الدراسة الى المستوى **المتوسط** بنسبة (34.15) لمجموع الأداة ، وان النتائج كشفت كأقل نسبة (33.33) من التكرارات لمجال الإمكانات و التجهيزات، و قد يكون ذلك بسبب قلة التمويل على المعاهد التدريبية أو بسبب عدم الحرص و التوازن في الإنفاق الذي يعود فيه السبب بالدرجة الأولى إلى

سؤ الإدارة. وان هذه النتيجة تتفق مع دراسة (السلطان،2006)، و(القرشي،2006)، و(Serem,2008) ، و(Alzaroo,2009)، و(منتدى الرياض الاقتصادي، 2011)، و(البندي، 2014) فيما يتعلق بضعف مستوى فاعلية برامج التدريب المهني.

وتختلف مع نتيجة دراسة: (الرحامنة، 2008) في تأكيدها على فعالية برامج التدريب المهني، ووجود علاقة ايجابية بين برامج التدريب المعتمدة وإعداد الموارد البشرية لسوق العمل، ودراسة(بابكر،2010) التي تؤكد على وجود التوافق بين أهداف و محتويات برامج التدريب من ناحية، وتكشف عن عدم مشاركة الخريجين أو قطاع الصناعة في تطوير البرامج ، ودراسة(Alzubeidi,2012) التي أكدت على فعالية برامج التدريب المهني من جانب، وفي الوقت نفسه كشفت عن وجود الفجوة بين عدد الخريجين و العدد المطلوب في سوق العمل و يعزى ذلك إلى ضعف أداء الإدارة في تنسيقها.

و بالنسبة إلى مجالات أداة الدراسة أشارت النتائج إلى:

**المجال الأول : (البرنامج التدريبي)** أشارت النتائج أن المتوسط الحسابي لمجموع المجال الذي بلغ (2.87) بمستوى متوسط ، وأكثر تكرارات بدائل إجابة عينة إدارة التدريب كانت محصورة على بديل الإجابة **متوسطة** و بلغت (34.55) لمجموع مجال البرنامج التدريبي ، لان البرنامج التدريبي يعاني من قصور وضعف كما تبين فقراته وتعبر عن قصور أداء الادارة، وقد يعود السبب في ان الكادر الاداري ليس مؤهل لأداء واجباته ، وغير متخصص في الإدارة. إذ أشارت النتائج الى عدم توفر التأمين ضد الحوادث كما دلت عليها الفقرة رقم (14) في الأداة بنسبة (18.20) كأقل نسبة، وهي تتفق مع نتيجة دراسة (الطراونة،2000)، و (العجلوني،2003)، و (أبوعصبة، 2005)، و(البندي،2014) فيما يتعلق بوجود مشكلات لها صلة بالادارة من حيث أهمالها، تقصيرها في عملها، وضعف أدائها

**المجال الثاني: (الإمكانات و التجهيزات)** أشارت نتائج إلى أن المتوسط الحسابي لمجموع المجال الذي بلغ (2.16) بمستوى منخفض، لتدل على قلة الامكانات و التجهيزات في المعاهد التدريبية، كما بينتها نتائج نسبة التكرارات للفقرة رقم (36) بنسبة (15.90) التي تدل على عدم وجود مكتبة علمية تستفيد منها الطلبة في المعاهد التدريبية، وقد يعود ذلك الى عدم صرف الميزانية الضرورية للتدريب من قبل الهيئة الوطنية العامة للتدريب المهني، وهذه النتيجة تتفق مع (الضعيف،2001)،(حمدان،2002)،و (العجلوني،2003)، و(أبوعصبة، 2005)، و(قجة،2006)، و(القشوش، 2008)، وتقرير التنافسية الشاملة الصادر عن المركز العالمي للتنافس والاداء (القلالي،2012)، و(البندي،2014) فيما يتعلق بضعف الامكانات و التجهيزات.

ونسبة (47.7) للفقرات ذات الأرقام (26، 33) في الأداة و التي تنص على " الورش ومعامل التدريب في المعهد عددها كاف "، " يستفاد من جميع الأجهزة و التجهيزات الموجودة في الورش" كأعلى نسبة تكرار في المجال لتؤكد على تركيز الإدارة التدريبية على الكم بمعزل عن الكيف لانه بالرغم من ان العدد كاف للورش، الا ان تجهيزاتها بسيطة وضعيفة بسبب قلة التمويل عليها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الطراونة،2000)،و(أبو عصبة،2005)، و(منتدى الرياض الاقتصادي، 2011)، و (Alzubeidi,2012) في ذلك.

**رابعاً: من وجهة نظر أصحاب العمل** : فيما يتعلق بمناقشة نتائج السؤال الأول من خلال إستجابة عينة أصحاب العمل على مجموع و مجالات أداة الدراسة:

**مجموع اداة أصحاب العمل:** أشار المتوسط الحسابي لاجابات أفراد عينة أصحاب العمل (3.04) الى المستوى المتوسط ومن خلال التكرارات على فقرات أداة الدراسة يلاحظ أن أكثر تكرارات بدائل الإجابة **متوسطة** بنسبة (37.91) للأداة بشكل عام، لتشير الى أقل نسبة (35.4) لتدل على ضعف كفايات الخريج، و نسبة (41.67) لمجال الادارة و التنظيم.

**ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني، الذي نصه:" ما حاجات سوق العمل من وجهة نظر المدربين وإدارة التدريب وأصحاب العمل ؟**

**أولاً: من وجهة نظر المدربين:** من خلال استجابات عينة المدربين فيما يتعلق بتحديد سهولة حصول الخريجين على فرص عمل من عدمه أشارت النتائج أن التكرارات الأعلى لاستجابات المدربين عن سهولة حصول الخريجين على فرص عمل في مجال تخصصهم كانت للذين أجابوا بـ(لا) إذ بلغت النسبة (87.5)، أما الذين أجابوا بـ(نعم) فكانت بنسبة (12.5) . وتدل الاستجابة بعدم حصول خريجي التعليم والتدريب المهني المتوسط على فرص العمل بسهولة، مما تؤدي الى البطالة الهيكلية التي يعانيها خريجي التعليم والتدريب المهني، وتتفق النتيجة مع ما أكد عليه (المسماري،2008)، و (المغربي؛والودان،2009).

وأشارت النتائج في تحديد الأسباب لعدم حصول خريجي المعاهد التدريبية المتوسطة على فرص عمل في مجال تخصصهم بسهولة، ان نسبة (23.7) لسببين: الاول " تدني مستوى التدريب " و " لتدل على تدني مستوى الخريج، وافتقاره الى مهارات مطلوبة في سوق العمل، وتؤكد عدم كفاءة خريج التعليم والتدريب المهني، وهي تتفق مع دراسة (حمدان،2002)، و(العجلوني،2003)، و (الجعفري؛ولافي،2004)، و(القرشي،2006)، و (السيوف،2007)، و (القشوش،2008)، و(منتدى الرياض الاقتصادي، 2011)، و(البندي،2014)

والسبب الآخر: " عدد الخريجين أكثر من طاقة سوق العمل الاستيعابية" لتدل على وجود توسع غير مدروس في أعداد المقبولين في معاهد التدريب المهني، وبالتالي تخريجهم لا يتفق مع حاجة سوق العمل، وهي تتفق مع دراسة (منتدى الرياض الاقتصادي،2011)، و (Alzubeidi,2012)، ونسبة (21.3) بسبب برامج التدريب عديمة لا تتمشى مع سوق العمل، ونسبة (16.3) لسبب طلب قليل على التخصص، و نسبة (15.0) بسبب تدني الاجور.

وتحديداً لمتطلبات سوق العمل من خلال استجابة أفراد عينة المدربين على **اقترح تخصصات جديدة يمكن استحداثها في المعاهد التدريبية**، مع ذكر الأسباب:

بينت النتائج من خلال التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد عينة المدربين على أكثر التخصصات المطلوبة التي يمكن استحداثها أكثرها تكرارا هي:

1- صيانة الهيدروليك بنسبة (88%)

2- تقنية المعلومات بنسبة (75%)

3- الرسم الهندسي بواسطة الحاسوب بنسبة (75%)

- وعند تحديد أسباب اقتراح التخصصات التي يمكن استحداثها من خلال استجابات عينة المدربين، أشارت النتائج أن السبب الأكثر تكراراً بلغ نسبة (44%) و الذي نصه " حاجة سوق العمل لهذا التخصص "، ليدل على أن هذه التخصصات يحتاجها سوق العمل بسبب أن الصناعة الهيدرولكية حديثة وهي سائدة في سوق العمل، و بالتالي ان مجال صيانتها مطلوب. وكذلك بالنسبة الى تقنية المعلومات مواكبة للعالم المتطور بحكم التطور العلمي التكنولوجي والثورة التقنية التي تميز الدول المتقدمة كمورد جديد متدفق. وكذلك بالنسبة الى استخدام الحاسوب في الرسم الهندسي للتأكيد على دخول الالكترونيات وبرامج الحاسوب في معظم المهن. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة: (**Yildrim&Simsek,2001**)، و (**Chifang, 2002**) في تقييمها لاحتياجات سوق العمل على الرغم من اختلاف البيئة.

- وأقل نسبة تكرار (9%) للسبب الذي نصه " يتيح للطلبة استكمال الدراسة العليا " ليعبر عن عدم وجود الاهتمام لمواصلة الدراسة العليا وذلك بسبب عدم كفاية التخصصات المهنية المتوافرة في مستوى التعليم العالي، وعدم وجود الحوافز المتشجعة الالتحاق بالتعليم العالي.

- ومن خلال استجابة أفراد عينة المدربين على **اقترح تخصصات يمكن إلغاؤها من المعاهد** التدريبية، مع ذكر الأسباب: أشارت النتائج من خلال أكثر التكرارات والنسب المئوية للاستجابات للتخصصات التي يمكن إلغاؤها هي:

1- التفصيل والخياطة بنسبة (19%) وقد يعود السبب في تفضيل الأزياء المستوردة و الموديلات الحديثة، أو بسبب قلة ميول الطلاب للتسجيل في هذا التخصص حيث يشير جدول (2) لتوزيع مجتمع المتدربين على التخصصات المهنية في مدينة طرابلس إلى قلة عدد الطلاب ويرى المدربين استبدال هذا القسم بدل الإنفاق عليه بتخصص مطلوب.

2- نجارة الأثاث بنسبة (15%) وقد يعود السبب في اعتماد المجتمع الليبي على الاستيراد بسبب الاعتقاد بأنه الأفضل والأجمل من ناحية التصميم، لان معظم الآلات في ورش النجارة تقليدية، وكذلك الحال بالنسبة إلى ورش المعاهد التدريبية.

3- الكهرباء المنزلية بنسبة (15%) وذلك قد يعود السبب في عدم إيجاد فرصة العمل للشباب الليبي في التمديدات المنزلية بسبب المنافسة مع العمال الأجانب (غير الليبيين)، أو لأنها تعتبر من المهن المؤقتة أو تحتاج إلى إنشاء مشروع صغير لهذه الخدمة، وأنهم يفضلون التمكين الوظيفي الحكومي وان المؤسسات الحكومية كالمستشفيات، و المصانع تفضل تخصص الكهرباء الصناعية .

حيث أشارت استجابة أفراد عينة المدربين في تحديد الأسباب التي دعت إلى أقترح إلغاء التخصصات المهنية إلى أعلى نسبة (36%) لسبب " قلة طلب السوق على التخصص "، وأقل نسبة (9%) للسبب الذي ينص على " تدني الأجور ".

**ثانياً: من وجهة نظر إدارة التدريب:** فيما يتعلق **بالإجابة عن السؤال الثاني**، بتحديد حاجات سوق العمل ومن خلال التكرارات و النسب المئوية لاستجابات عينة إدارة التدريب على تحديد سهولة حصول الخريجين على فرص عمل من عدمه أشارت النتائج إلى عدم سهولة حصول الخريجين على فرص عمل في مجال تخصصهم بنسبة أكثر من(90%)، وتؤكد الاستجابة على البطالة التي يعانيها خريجي التعليم و التدريب المهني، وهي تتفق مع استجابة المدربين في هذا الخصوص، وتتفق النتيجة مع ما أكد عليه (المسماري،2008)، و (المغربي؛والودان،2009).

وفيما يتعلق بتحديد الأسباب لعدم حصول خريجي المعاهد التدريبية المتوسطة على فرص عمل في مجال تخصصهم أشارت النتائج: الى أن أعلى نسبة تكرار بلغت (50%) بسبب: " تدني مستوى التدريب " لتدل على تدني مستوى الخريج، وافتقاره الى مهارات مطلوبة في سوق العمل، وتؤكد عدم كفاءة خريج التعليم والتدريب المهني، وهي تتفق مع استجابة عينة المدربين، وتتفق مع دراسة (حمدان،2002)،و (العجلوني،2003)، و (الجعفري؛ولافي،2004)، و (القرشي،2006)،و (السيوف،2007)،و (القشوش،2008)، و (منتدى الرياض الاقتصادي،2011)، و (البندي،2014).

ومن خلال استجابة أفراد عينة إدارة التدريب على **اقترح تخصصات جديدة يمكن استحداثها في المعاهد التدريبية** قد يتطلبها سوق العمل، مع ذكر الأسباب: أشارت النتائج من خلال أكثر التكرارات والنسب المئوية للتخصصات المطلوبة التي يمكن استحداثها هي:

1- صيانة الهيدروليكي بنسبة (25%) وذلك قد يكون بسبب إن الصناعة الهيدروليكية حديثة وهي سائدة في سوق العمل، و بالتالي ان مجال صيانتها مطلوب. خاصة وان النتائج أشارت الى نسبة (68%) بسبب "حاجة سوق العمل لهذا التخصص ".

2- وبنسبة (15%) تخصص صيانة المصاعد.

3- تخصص تصميم و تركيب دوائر الحماية بنسبة (15%).

- ومن خلال استجابة أفراد عينة إدارة التدريب كانت النسبة الاكثر تكرارا لم **تقترح تخصصات يمكن إلغاؤها من المعاهد** التدريبية بنسبة (49%)، وذلك يحتمل ان يكون بسبب رغبتها في الاحتفاظ بجميع التخصصات، أو عدم قدرة الادارة على انتقاد نفسها بالتصريح بان هناك تخصصات غير مناسبة وهي المسؤلة عن تصميم و تنفيذ البرامج.

**ثالثاً: من وجهة نظر أصحاب العمل:** فيما يتعلق **بالإجابة عن السؤال الثاني**، بتحديد حاجات سوق العمل، ومن خلال التكرارات والنسب المئوية لإستجابات أفراد العينة في تحديد التخصصات التي يحتاجها سوق العمل، أشارت النتائج إلى أن أكثر التكرارات كانت للتخصصات المطلوبة في سوق العمل على التوالي هي:

1- الكهرباء الصناعية بنسبة (19%)، وقد يعود السبب في ذلك الى سهولة توظيف الخريجين في هذا التخصص، على عكس الكهرباء المنزلية.

2- الميكانيكا بنسبة (16%)، قد يكون بسبب حاجة المعدات والأجهزة الكهربائية و السيارات إلى الصيانة .

3- الاتصالات و الشبكات بنسبة (16%). قد يكون بسبب مواكبة العالم المتطور وانتشار استخدام شبكات التواصل الاجتماعي و تعددها بحكم التطور العلمي التكنولوجي. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة: (**Yildrim&Simsek,2001**)، و ( **Chifang, 2002**) في تقييمها لاحتياجات سوق العمل.

- وفيما يتعلق بتحديد الاقتراحات لتطوير برامج التدريب المهني من وجهة نظر أصحاب العمل أشارت النتائج الى أكثر التكرارات هي:

1- التركيز على الاتجاهات و القيم الأخلاقية بنسبة (31%).

2- زيادة الحصص العملية بنسبة (25%). وهي تتفق في ذلك مع نتائج دراسة **(Serem,2008)**.

3- التركيز على إتقان اللغة الانجليزية بنسبة (19%).

**ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث، الذي نصه هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تعزى الى التخصص المهني للمدرب و لإدارة التدريب ؟**

**اولاً: عينة المدربين**

أشارت النتائج كما هي في الجدول رقم (52) إلى وجود فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص المدربين في الدرجة الكلية للمقياس، وأن الفرق كان لصالح المهن الكهربائية والالكترونية عند مقارنتها مع المهن الميكانيكية في الدرجة الكلية للمقياس ومجال التخطيط للتدريب في الكفايات التدريبية للمدرب. أما بقية المجالات فلا توجد فيها فروق. وقد تعزى هذه النتيجة إلى ما تلقاه المدرب من اختصاص المهن الكهربائية والالكترونية الإعداد والتدريب الذي كان له تأثير كبير على امتلاكهم للمهارات والكفايات اللازمة للنمو المهني لديهم الذي مكنهم من تقييم مستوى فاعلية برامج التدريب المهني بشكل أفضل من أصحاب الاختصاصات الأخرى والذين قد يكونوا لم يتلقوا تدريبا بمستوى تدريب أصحاب المهن الكهربائية والالكترونية خاصة وان بيانات المدربين الملحق رقم (13) تؤكد مستوى المؤهل العلمي لتخصص المهن الكهربائية والالكترونية أعلى من التخصصات الأخرى. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (حمدان،2002)، و (أبوعصبة،2005).

**ثانياً: عينة إدارة التدريب.**

أشارت النتائج في الجدول (55) إلى عدم وجود فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص إدارة التدريب في الدرجة الكلية للمقياس، وكذلك عدم وجود فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص إدارة التدريب في جميع المجالات. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن عينة إدارة التدريب من مختلف الاختصاصات يتعرضون للظروف التدريبية نفسها مع اختلاف اختصاصاتهم، بالإضافة إلى أن فلسفة التدريب لدى إدارة التدريب قائمة على توحيد المفاهيم والمصطلحات والممارسات لدى جميع العاملين فيها باختلاف الموضوعات التي يعملون فيها لذلك لم تظهر فروق تعزى لمتغير التخصص، كما أن الخبرة لدى عينة إدارة التدريب قد تكون متركزة على الجانب الإداري أكثر من الجانب الفني ولذلك لم تظهر الفروق تبعا للتخصص لديهم.

**رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع الذي نصه هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لحاجات سوق العمل تعزى الى التخصص المهني للمدرب ولإدارة التدريب ؟**

**أولاً: عينة المدربين.**

أشارت النتائج كما هي في الجدول رقم (56) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لحاجات سوق العمل تبعا لمتغير تخصص المدربين، وقد يعود السبب إلى تركيز المدربين على نقل الخبرة إلى المتدربين بالدرجة الأولى وليس تحديد ماهي حاجات سوق العمل من الاختصاصات المهنية فلعل هذا الاعتقاد جعل بعض المدربين غير مدركين لتلك الحاجات بصرف النظر عن اختصاصاتهم المختلفة.

**ثانيا: عينة إدارة التدريب.**

أشارت النتائج في الجدول (57) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$) لحاجات سوق العمل تبعا لمتغير التخصص إدارة التدريب، وكان الفرق لصالح المهن الميكانيكية والمهن الكهربائية والالكترونية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن إدارة التدريب والعاملين فيها وبحكم إشرافهم العام على المتدرب، ووجود التقارير الدورية لديها عنه طول فترة عمله في موقعه التابع لها اكسبها ذلك قدرة اكبر من غيرها في تحديد حاجات سوق العمل، بالإضافة إلى ما ذكر أنفا من أن أصحاب المهن الميكانيكية والمهن الكهربائية نتيجة مؤهلهم العلمي العالي كان له تأثير كبير على امتلاكهم للمهارات والكفايات اللازمة للنمو المهني لديهم الذي مكنهم من تقييم حاجات سوق العمل أكثر من غيرهم.

**خامساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس، الذي نصه هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى فاعلية برامج التدريب المهني تعزى لتخصص أصحاب العمل المهني ؟**

أشارت النتائج في الجدول (59) إلى عدم وجود فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تبعا لتخصص أصحاب العمل المهني، وقد تعزى هذه النتيجة إلى مستوى التدريب الذي يتلقاه المتدربين من المهنيين بأنه يسير بمستوى واحد في مختلف الاختصاصات ولذلك لم يجد أصحاب العمل على اختلاف اختصاصاتهم أي فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني، بالإضافة إلى وجود اعتقاد عام لدى جميع أصحاب العمل أن التدريب الذي يتلقاه المتدربين من المهنيين يركز على الجانب النظري أكثر من تركيزه على الجانب العملي في مختلف الاختصاصات المهنية. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (القرشي،2006).

**سادساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال السادس، الذي نصه "هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لحاجات سوق العمل تعزى لتخصص أصحاب العمل المهني ؟**

أشارت النتائج في الجدول رقم (60) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لحاجات سوق العمل تبعا لمتغير التخصص لأصحاب العمل المهني، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب العمل المهني من مختلف التخصصات ينظرون إلى تخصصاتهم المهنية بأنها مهمة وحاجة المجتمع له من باب الانتماء كل صاحب عمل لاختصاصه، ومن منطلق أن كل صاحب عمل أدرى بحاجات سوق العمل لاختصاصه من أصحاب الاختصاصات الأخرى.

**ثانياً: التوصيات**

في ضوء نتائج هذه الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- تطوير آلية برامج التدريب المهني لخلق انظمة مرنة تلبي احتياجات المتدربين، وتراعي احتياجات المجتمع المحلي في ضوء التغيرات السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية.
- متابعة نتائج البرامج التدريبية عن طريق الزيارات الميدانية المستمرة من قبل المشرفين للمدربين، و العمل على تطوير كفاياتهم من خلال الدورات التدريبية.
- الاهتمام باتجاهات الطلبة نحو التدريب المهني، واختيار التخصص بما يتناسب مع القدرات والميول عند القبول، وتقديم الخدمات الاستشارية و التوجيهية التي تدعم التدريب.
- مشاركة المؤسسات المهنية و أصحاب العمل وفقاً لاتفاقيات محددة في صياغة الأهداف والخطط والمجالات المطلوبة في سوق العمل.
- ضرورة توفير الامكانات و التجهيزات اللازمة للتدريب في المعاهد التدريبية كالمكتبة العلمية، والوسائل التعليمية، والورش والمعامل الحديثة.

- عمل الادارة التدريبية على ايجاد الخطط التحفيزية للمتدربين والمدربين، وتوفير التأمين ضد الحوادث أثناء التدريب.
- العمل على إيجاد مركز للبحوث العلمية في المؤسسة التدريبية ؛ ونشرها في المعاهد التدريبية لكي يتمكن العاملون من الاطلاع على المستجدات في العملية التدريبية، والاستفادة من التجارب العالمية والعربية.

# المصادر والمراجع

## أولا: المراجع العربية

أبو النصر، مدحت (2007). **مفهوم التدريب و مراحل أخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية**، ايتراك للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة–مصر.

أبو عصبة، مي(2005). **مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح: نابلس.

أبو غيدا، دينا(2013). **موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات أسواق العمل**، المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل، الرياض–المملكة السعودية.

إدارة المعاهد الفنية المتوسطة (2013). **الخطة الدراسية للعام الدراسي 2012–2013**، الهيئة الوطنية للتعليم و التدريب المهني، طرابلس – ليبيا

أفندي، عطية (2003). **تمكين العاملين: مدخل للتطوير و التحسين المستمر**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الشارقة–الإمارات.

بابكر، سرالختم حسبو(2010). **تقويم برنامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ضوء مطلوبات سوق العمل**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: الخرطوم.

البشتي، عواطف (2005). **احتياجات التعليم و التدريب المهني لتلبية متطلبات سوق العمل**، ورشة العمل الإقليمية، مكتب اليونسكو – الرباط.

البشر،صالح(2003). **تقييم برامج التدريب في شركة سابك وأثرها على أداء العاملين**, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية, جامعة آل البيت: الأردن.

البندي، عاصم عبد النبي (2014). **مخرجات التعليم الثانوي الصناعي ومتطلبات سوق العمل في مصر**، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية: الدنمرك.

جابر، سميح (2001). **تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني**، المركز العربي للتدريب المهني إعداد المدربين، طرابلس–ليبيا.

الجعفري،محمود؛وداربن لافي (2004). **تقييم مدى ملائمة كفاءة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية من الجامعات والمعاهد والكليات المتوسطة لمتطلبات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح: نابلس.

الجندي،رشا علي(2012). **فاعلية برنامج مقترح في الإشغال الفنية لتنمية المهارات الفنية و الابتكارية لدى طلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية في ضوء متطلبات سوق العمل**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنوفية، كلية الاقتصاد المنزلي: مصر.

حمدان، مراد (2002). **مشكلات المدارس الثانوية الصناعية الحكومية في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية : نابلس.

الحوات، علي (2009) . **التعليم و سوق العمل: دراسة في المجتمع الليبي**. مجلة القوى العاملة، اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة و التدريب و التشغيل، العدد9 – ليبيا.

الدسوري، ابراهيم مبارك (2000). **الإطار المرجعي للتقويم التربوي**، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض: السعودية.

الدويبي، عبدالسلام(2005). **أهمية الشراكة بين مؤسسات التدريب المهني وسوق العمل،** الندوة القومية حول المواءمة بين سياسة التعليم و التدريب المهني ومتطلبات سوق العمل، القاهرة: مصر.

الرحامنه، احمد(2008). **تقييم واقع التدريب المهني وأثره في إعداد الموارد البشرية اللازمة لسوق العمل الأردني.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

الزامل، محمد بن عبدالله (2012). **اتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو التدريب التقني و المهني.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الرياض: السعودية.

الزوبعي، عبيد محمود؛ عماد الجنابي(2003). **تطوير مناهج التعليم التقني و التدريب المهني،** المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، دار الكتب الوطنية، بنغازي – ليبيا.

الزير، علا عمر(2009). **دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين،** رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية، غزة: فلسطين.

السلطان، فهد (2006). **تحديد مدى فعالية برامج التدريب التعاوني ما بين مؤسسات التعليم الفني وقطاعات العمل في السعودية،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود: المملكة العربية السعودية.

السن، عادل عبد العزيز(2005). **تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب،** مؤتمر الاستشارات والتدريب، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بيروت: لبنان.

السيوف، محمد(2007) . **درجة تركيز مناهج التعليم الصناعي على متطلبات المهن ومستوى امتلاك الخريجين لتلك المتطلبات،**أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان.

الشلبي، ابراهيم مهدي (2000). **المناهج بناؤها تنفيذها تقويمها تطويرها باستخدام النماذج.** دار الأمل للنشر و التوزيع، اربد: الاردن.

صالح, حسن (2002). **الموارد وتنميتها: أسس وتطبيقات على الوطن العربي.** منشورات الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

الضعيف، رمضان مفتاح (2001). **المعاهد الهندسية العليا بين الواقع والمستهدف**، ندوة التعليم الهندسي والتقني مع بداية القرن الحادي والعشرين، هون:ليبيا

الطراونة، إخليف (2000) . **المشكلات التي تواجه التعليم المهني في محافظة الكرك كما يدركها المديرون والمعلمون**، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز :العلوم التربوية،(13).

العاني, طارق ؛ نصير السامرائي و علي التميمي(2003). **الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل**، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية: بنغازي–ليبيا.

عبد الله , احمد (2001). **مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية**, المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين, طرابلس_ ليبيا.

العجلوني، عدنان أحمد(2003). **المشكلات التي يواجهها المعلمون و المدربون في مؤسسة التدريب المهني في الاردن والحلول المقترحة لها**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: الاردن.

العجلوني، عدنان أحمد(2005). **بناء برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن في ضوء امتلاكهم لها و بيان أهميته التطبيقية من وجهة نظر ذوي الاختصاص**، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: الأردن.

العزه، فراس؛ مفتاح الشريف و علي أبو الفيلات (2000). **البحث التربوي و التقني**، مطابع الثورة العربية طرابلس–ليبيا.

العلوي، مجيد بن محسن (2013) . **المواءمة بين أنظمة التعليم و التدريب واحتياجات سوق العمل البحرين**، مؤسسة الفكر العربي، بيروت.

العوضي، بدرية بنت عبد الله. (2005). **التجربة الكويتية لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم التطبيقي و التدريب المهني و متطلبات سوق العمل**. الندوة القومية حول متطلبات سوق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية، القاهرة.

فرج، عبد اللطيف بن حسين (2007). **صناعة المناهج و تطويرها في ضوء النماذج**. دار الثقافة للنشر و التوزيع، الاردن.

قجة، علي(2006). **صعوبات التدريب المهني من وجهة نظر المدربين والمدرسين والمتدربون في المراكز المهنية العليا والمتوسطة في الجماهيرية الليبية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان:الخرطوم.

القرشي، ياسر عبد الرحمن (2006). **أثر مخرجات نظام التعليم الفني و التدريب المهني في الصناعة**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن: اليمن

القرعان،سالم (2005). **بناء برنامج تدريبي لتنمية الكفايات التربوية لمعلمي التعليم الثانوي والمهني الزراعي في الأردن وبيان أهميته التطبيقية من وجهة نظر المختصين**, رسالة دكتوراه, كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية, الجامعة الأردنية: عمان.

القشوش، حسين جزاع (2008). **تحليل اتجاهات أرباب العمل نحو البرامج التدريبية في مراكز التدريب المهني**. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة آل البيت: الأردن.

القلالي، احمد (2012). **التعليم الفني والتقني بليبيا الواقع والآفاق المستقبلية**، اجتماع الخبراء الإقليمي للتعليم و التدريب التقني و المهني في الدول العربية، مسقط: سلطنة عمان.

قنوص، صبحي(2004). **وضع الجامعات والمعاهد العليا الأهلية بالمنطقة الشرقية**، تقرير غير منشور، شؤون الخدمات باللجنة الشعبية العامة: ليبيا.

كولز، روبرت؛ وبروسو(2001). **الدراية الفنية في تدريب المدربين**، ترجمة حسين صلاح الدين، دار الرضا للنشر، دمشق: سوريا.

الكيلاني، عبدالله؛ وعدس والتقني(2003) . **القياس و التـقويم في التـعلم و التعليم**، منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان_ الأردن.

اللجنة الشعبية العامة (2007). **قرار اللجنة الشعبية العامة 79 و 544**، شؤون الخدمات باللجنة الشعبية العامة: ليبيا.

اللجنة الشعبية العامة (2011). **قرار اللجنة الشعبية العامة 210 و 20**، شؤون الخدمات باللجنة الشعبية العامة: ليبيا.

ليسلـى راى، آيفيه(2001). **قياس فاعلية التدريب**، ترجمة حمزة **سر الختم** ؛رباب حسني، دار الفجر للنشر و التوزيع: المملكة العربية السعودية.

محاسنة، عمر؛منعم السعايدة (2012). **درجة امتلاك خريجي التعليم الصناعي في عائلة القوى الكهربائية للمعايير المهنية الأردنية كما يظهرها تحصيلهم في اختبارات مزاولة المهنة**، دراسات العلوم التربوية، المجلد 40، العدد 1.

محاسنة،عمر؛منعم السعايدة (بلا). **درجة احتواء مناهج عائلة القوى الكهربائية للمعايير المهنية الأردنية**، مجلة التربية، جامعة الكويت.

المرزوقي، عبدالله (2005). **الخدمة المدنية بدول مجلس التعاون الخليجي في السعودية**، اجتماع المسؤلين الثالث عشر: السعودية.

المسماري،عاشور عمر(2008). **تخطيط القوى العاملة و التعليم و سوق العمل**، منشورات جامعة عمر المختار، البيضاء: ليبيا.

المصري، محمود زكريا(2005). **تصور مقترح لإدارة المدرسة الثانوية الفنية المنتجة في جمهورية مصر العربية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا: مصر.

المصري، منذر (2008). **البحث العلمي في التعليم المهني في الأردن**، وقائع المؤتمر الثالث للبحث العلمي في الأردن، الجمعية الأردنية للبحث العلمي و الدار الأهلية للنشر و التوزيع، عمان:الأردن.

مصطفى، احمد (2001). مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين،

المغربي، مرعي؛ ابوبكر الودان(2009). **معوقات المواءمة بين مخرجات التعليم و التدريب المهني واحتياجات و شروط سوق العمل التجربة الليبية**، ندوة حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربية: القاهرة.

منتدى الرياض الاقتصادي (2011). **التعليم الفني و التدريب التقني ومدى ملاءمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة**، مؤسسات التعليم الفني و التدريب المهني، الدورة الخامسة.

منظمة العمل العربية (2010). **العقد العربي للتشغيل**، مؤتمر العمل العربي، الدورة 37، المنامة: مملكة البحرين.

منظمة العمل العربية، (2008). **التقرير الختامي و التوصيات.** المنتدى العربي للتنمية و التشغيل: الدوحة.

النسور، عبد الحكيم(2001). **التدريب المهني وأثره في سوق العمل**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد: الجامعة الأردنية.

نصر الله, علي(2003). **تكاليف التدريب المهني وتمويله**, ورقة عمل مقدمة في الحلقة الدراسية العربية (اقتصاديات التعليم التقني), عمان: الأردن.

هيوز، فيليب (2005). **لماذا يعد الوصول الى التدريب و التعليم الفني و المهني للمجتمع ضرورياً**. ترجمة آمال الكيلاني، مجلة مستقبليات، العدد135، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة.

اليونسكو، (2005). **تنمية المهارات من اجل التعليم والمواطنة –تجربة جنوب وشرق أوربا** نشرة اليونسكو يونيفوك، العدد10 .

### ثانياً: المراجع الاجنبية


Alzaroo, S. (2009). **The Compatibility of the Palestinian vocational Secondary Education With The Labour Maket** , *An-Najah University of Journal Research (Humanities)*, 23(4): 100-130.

Al-Zubeidi, M**.(2012). Evaluation of Vocational Education Outcomes and Labor Market Needs A Case Study of Jordan**, Takamol Conference: Albalqaauniversity.Jordan. http://confjo.jilwan.com/confjo2012/download2012.php?f=jalsa3/3_6.pdf

Brown,N.(1994).Cognitive Interestand and Personality Variables Predicting First-semester GPA.Pstchological Reports,74(2).

Croker,L&Algina,T.(1986).Introduction To Classical And Modern Test Theory.University Of Florida,USA.

Chifang, Lu. (2002). **Instructional Technology Competencies Perceived As Needed By Vocational Teachers In Ohio And Taiwan**,: American Vocational Education Research Association, 27(3): 319-329.

Europian Center for the Development of Vocational Training. (2000).**Scenarios and Strategies for Vocational Education and Training in Europe** ,Athens,20-21 jan 2000

McRae,H. (1994). **The World in 2020** , Boston, MA: Harvard Business School Press.

Porter,M.E.&Yergin,D. (2006**). National Economic Strategy:An Assessment of Competitiveness on Libyan Arab Jamahiriya**, monitor croup , Cambridge Energy Research Associates (CERA).

Roberts, G. & Dylo,. J. (2004). **service needs of traditionally and Alternatively certified Agriculture Teachers**, Journal of Agricultures education, Vol(45). No(4).

Sabrina, M. (2005). **Towards a New Balance between Labor Market Flexibility and Employment Security for Egypt**, Employment Policies Unit, International Labour Organization, London.

Serem, D.(2008). **Challenging Issues faced By Tailoring and Dressmaking Vocational Training In Eldoret Municipality**,Journal of Vocational Education and Training, 2(1): 3-50.UK.

Walker, R. D. (2000**). Preparation Of Alberta Postsecondary Vocational Instructors**, University Of Alberta. Thesis (M.Ed.)--University of Alberta (Canada).

Yildrem,A.& Simsek,H.(2001**).A qualitative Assessment of the Curriculum Development Process at secondary vocational school in Turkey**,Journal Of Career and Technical Education,17(2),pp1-26.

# الملاحق

## الملحق (1)

## توزيع مجتمع المتدربين على التخصصات المهنية في مدينة طرابلس

| التخصص | | مجموع طلبة السنة الثالثة |
|---|---|---|
| المهن الميكانيكية | ميكانيكا عامة | 26 |
| | ميكانيكا سيارات | 92 |
| | لحام | 36 |
| | نجارة أثاث | 38 |
| | مركبات ثقيلة | 11 |
| | تبريد وتكييف | 199 |
| المهن الالكترونية و الكهربائية | تمديدات منزلية | 144 |
| | تمديدات صناعية | 90 |
| | صيانة محركات و محولات | 68 |
| | الإذاعتان | 121 |
| | تقنية حاسوب | 2165 |
| المهن الهندسية | الرسم الهندسي | 161 |
| | بناء بالطوب | 21 |
| | نجارة خرسانة | 6 |
| الصناعات النسيجية و الجلدية | تصميم و فصالة | 73 |
| مهن الصيد البحري | مصائد بحرية | 10 |
| **المجموع** | | **3261** |

# الملحق (2 )

## المعاهد التدريبية المتوسطة التي سحبت منها عينة الدراسة

## للعام الدراسي (2013 –2014)

| الرقم | اسم المعهد التدريبي | عدد المتدربين | عدد المدربين | عدد الإداريين |
|---|---|---|---|---|
| 1 | حي الأندلس للمهن الميكانيكية | 25 | 6 | 7 |
| 2 | أبي سليم للمهن الميكانيكية | 52 | 14 | 8 |
| 3 | بيان جربه للمهن الميكانيكية | 10 | . | . |
| 4 | احمد شوقي للمهن الميكانيكية | 5 | 1 | 3 |
| 5 | عين زاره للمهن الميكانيكية | 7 | 4 | 6 |
| 6 | الصيد البحري | 10 | 4 | 3 |
| 7 | تاجوراء الميكانيكية | 22 | . | 5 |
| 8 | غوط الشعال (عمر المنصوري) | 76 | 14 | 3 |
| 9 | السياحية للمهن الشاملة | 36 | . | . |
| 10 | السلام للمهن الشاملة | 10 | 6 | 3 |
| 11 | سناء محيدلي للمهن الشاملة | 81 | 21 | 6 |
| 12 | الجهاد للمهن الشاملة | 55 | . | . |
| 13 | يحي الصويدي للمهن الشاملة | . | 8 | . |
| 14 | تاجوراء للمهن الشاملة | 77 | 2 | . |
| | المجموع | 466 | 80 | 44 |

## الملحق (3)

## الصورة الأولية لأداة عينة المتدربين

| ت | الفقرة | سلامة اللغة | | وضوح المعنى | | ملاءمة الفقرة | | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | سليم | غير سليم | واضح | غير واضح | ملائم | غير ملائم | |
| | **مجال المناهج والخطط الدراسية** | | | | | | | |
| 1 | المناهج الدراسية لها امتداد للمرحلة الاعدادية | | | | | | | |
| 2 | تتوافر الكتب و المراجع للمقررات الدراسية | | | | | | | |
| 3 | ترتبط الدروس النظرية بالدروس العملية في تخصصي | | | | | | | |
| 4 | المناهج الدراسية تلبي احتياجات سوق العمل | | | | | | | |
| 5 | المناهج الدراسية تخضع لتحسينات مستمرة | | | | | | | |
| 6 | اغلب المواد الدراسية النظرية لها جانب تطبيقي في تخصصي | | | | | | | |
| 7 | المواضيع التي أدرسها لها صلة بالحياة اليومية | | | | | | | |
| 8 | مقرر اللغة الانجليزية مناسب لحاجتي في سوق العمل | | | | | | | |
| 9 | تتوافق محتوى المناهج الدراسية مع طبيعة تخصصي | | | | | | | |
| 10 | الوعاء الزمني للحصص مناسب للمقررات | | | | | | | |
| | **مجال الادارة و التنظيم** | | | | | | | |
| 1 | توفر الادارة خططا تحفيزية للطلبة (كالبعثات و الدورات) | | | | | | | |
| 2 | معايير القبول في التخصصات التي يوفرها المعهد مناسبة | | | | | | | |
| 3 | يمكن انتقال الطالب الى فروع التعليم العام إن لم يتمكن من الانسجام مع تخصصه بالمعهد | | | | | | | |
| 4 | توفر الادارة رقابة لضبط التدريب | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمتدربين | | | | | | | |
| 6 | تطبق الادارة التدريب التعاوني بالتنسيق مع مواقع العمل | | | | | | | |
| 7 | التخصصات المتوفرة في المعهد مناسبة لطبيعة جنسي | | | | | | | |
| 8 | إدارة المعهد مواكبة مستجدات سوق العمل | | | | | | | |
| 9 | تعمل الادارة على استقطاب الكفاءات العالية في التدريب | | | | | | | |
| **مجال الامكانات و التجهيزات** | | | | | | | | |
| 1 | الورش ومعامل التدريب كافية العدد في المعهد | | | | | | | |
| 2 | مساحات المعامل كافية لاستيعاب الطلاب | | | | | | | |
| 3 | الابنية و المرافق التعليمية في المعهد تتلائم مع طبيعة التخصصات المتوفرة | | | | | | | |
| 4 | الالات و الاجهزة التعليمية المتوفرة للتدريب ملائمة بما هو موجود في سوق العمل | | | | | | | |
| 5 | تتوافر ادوات السلامة العامة في ورش التدريب | | | | | | | |
| 6 | تتوافر الوسائل التعليمية بشكل كاف للتدريب | | | | | | | |
| 7 | الورش ومعامل التدريب مناسبة للتأهيل | | | | | | | |
| 8 | تستثمر تجهيزات الورش بعفالية | | | | | | | |
| 9 | تجهيزات الورش التعليمية تتلائم مع تطورات التكنولوجيا | | | | | | | |
| 10 | تتوافق تجهيزات الورش مع المناهج التعليمية | | | | | | | |
| 11 | تتوافر في المعهد مكتبة علمية تستفيد منها الطلاب | | | | | | | |
| **مجال التدريب العملي** | | | | | | | | |
| 1 | أهداف التدريب واضحة لدي أثناء التطبيق | | | | | | | |
| 2 | التدريب الذي اتلقاه يعززلدي الاخلاق المهنية | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | (كالدقة، والامانة) | | | | | | | |
| 3 | حصص التدريب العملي كافية لتخصصي | | | | | | | |
| 4 | اتدرب ميدانيا في مؤسسات سوق العمل | | | | | | | |
| 5 | التدريب الذي اتلقاه في المعهد له فائدة لحياتي العملية في المستقبل | | | | | | | |
| 6 | التدريب الذي اتلقاه في تخصصي مناسب لسوق العمل | | | | | | | |
| 7 | تتاح لي الفرصة لاتخاذ قرار في حل مشكلة أثناء التدريب | | | | | | | |
| 8 | استفدت من مادة إدارة المشروعات الصغرى و أستطيع ان ادير مشروع بعد التخرج | | | | | | | |
| **مجال كفايات المدرب** | | | | | | | | |
| 1 | يستثمر الوقت بما يحقق الأهداف التعليمية | | | | | | | |
| 2 | يصمم اختبارات متنوعة لتقييم تدريب الطلاب | | | | | | | |
| 3 | يقدم التغذية الراجعة المناسبة عند تقييمه للطلاب | | | | | | | |
| 4 | يحدد احتياجات الطلاب للتدريب | | | | | | | |
| 5 | يستخدم الادوات والاجهزة التقنية الحديثة في مجال تخصصه | | | | | | | |
| 6 | يحدد المخاطر المهنية في المعمل | | | | | | | |
| 7 | يشير إلى وسائل الحماية من المخاطر المهنية في سوق العمل | | | | | | | |
| 8 | يستخدم طرقا تدريسية متنوعة لاستثارة انتباه الطلاب | | | | | | | |
| 9 | يساعد على ربط ما تعلمته نظرياً و عملياً | | | | | | | |
| 10 | مطلع على ما استجد في مجال تخصصه | | | | | | | |
| 11 | يستخدم لغة أجنبية في توضيح بعض المصطلحات | | | | | | | |
| 12 | يشجع الطلاب على استخدام الحاسوب في | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | إعداد الواجبات الدراسية | | | | | | | |
| 13 | يستخدم الخبرة السابقة كمدخل لتدريس الخبرة الجديدة | | | | | | | |
| 14 | يحدد المهام التدريبية المرتبطة بموضوع الدرس | | | | | | | |
| 15 | يربط موضوع الدرس بمتطلبات سوق العمل | | | | | | | |
| 16 | يشجع على التعلم الذاتي | | | | | | | |
| 17 | يستخدم أساليب التعزيز المناسبة للطلاب | | | | | | | |
| 18 | يقدم توجيهات وارشادات لمساعدة الطلاب | | | | | | | |
| **مجال الجانب الاجتماعي** | | | | | | | | |
| 1 | تخصصي مطلوب في سوق العمل | | | | | | | |
| 2 | اخترت تخصصي رغبة مني | | | | | | | |
| 3 | دعمتني المرحلة الاعدادية للالتحاق بالتدريب المهني | | | | | | | |
| 4 | شجعني الاهل على الالتحاق بالمعهد المهني | | | | | | | |
| 5 | اكتسابي مهنة يوفر لي مكانة اجتماعية مستقبلا | | | | | | | |
| 6 | أشعر بالفخر لانتمائي لمعهد التدريب المهني | | | | | | | |
| 7 | راضي عن تخصصي المهني | | | | | | | |
| 8 | شهادتي المهنية تؤهلني للوصول الى التعليم العالي | | | | | | | |
| 9 | شهادتي تؤهلني لاكتساب مهنة مستقبلا | | | | | | | |
| 10 | معدل نجاحي في الشهادة الاعدادية لا يقل عن جيد | | | | | | | |
| 11 | تخصصي يتناسب مع اهتماماتي | | | | | | | |

## الملحق (4)

## الصورة الأولية لأداة عينة المدربين

| ت | الفقرة | سلامة اللغة | | وضوح المعنى | | ملاءمة الفقرة | | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | سليم | غير سليم | واضح | غير واضح | ملائم | غير ملائم | |
| **البرامج و الخطط التدريبية** | | | | | | | | |
| 1 | أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة | | | | | | | |
| 2 | أهداف البرنامج قابلة للتحقيق | | | | | | | |
| 3 | محتوى البرنامج متوافق مع الاهداف | | | | | | | |
| 4 | محتوى البرنامج متوافق مع تخصصك | | | | | | | |
| 5 | يحتوي البرنامج على انشطة تتوافق مع الاهداف | | | | | | | |
| 6 | الوعاء الزمني ملائم للمقرر | | | | | | | |
| 7 | المنهاج (المقرر الدراسي) مصاغ بشكل يساعد على التدريب | | | | | | | |
| 8 | البرنامج التدريبي يخضع لتحسينات وتطويرات مستمرة | | | | | | | |
| 9 | البرنامج التدريبي يتوافق وحاجات سوق العمل | | | | | | | |
| 10 | البرنامج التدريبي يتناسب والمستوى العمري و المعرفي للمتدربين | | | | | | | |
| 11 | المواد التعليمية تخضع لمراجعة وتطوير مستمرين | | | | | | | |
| 12 | تتوافر الكتب و المراجع للمقررات الدراسية | | | | | | | |
| 13 | البرنامج التدريبي يعزز الاخلاق المهنية | | | | | | | |
| **مجال الامكانات و التجهيزات** | | | | | | | | |
| 1 | الورش و معامل التدريب كافية العدد في المعهد | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | الوسائل التدريبية (معدات، اجهزة) متوافرة بشكل كاف للتدريب | | | | | | | |
| 3 | الوسائل التدريبية المتوافرة تتوافق و متطلبات التطوير المهني | | | | | | | |
| 4 | الورش ومعامل التدريب مناسبة للتأهيل | | | | | | | |
| 5 | تجهيزات الورش تستثمر بفعالية | | | | | | | |
| 6 | تتوافر أدوات السلامة العامة في ورش التدريب | | | | | | | |
| 7 | تتوافر في المعهد مكتبة علمية فاعلة | | | | | | | |
| 8 | الابنية و المرافق التعليمية في المعهد تتلائم مع طبيعة التخصصات المتوفرة | | | | | | | |
| **الكفايات التدريبية** | | | | | | | | |
| **مجال التخطيط للتدريب** | | | | | | | | |
| 1 | تشارك في إعداد الخطة التدريبية العامة للمعهد | | | | | | | |
| 2 | تنفذ الخطة الشهرية المحددة لمحتوى المقرر الدراسي | | | | | | | |
| 3 | تحدد احتياجات الطلاب التدريبية | | | | | | | |
| 4 | تصيغ الاهداف التدريبية (العقلية، النفسحركية، الانفعالية) | | | | | | | |
| 5 | تستخدم الخبر ة السابقة كمدخل مرتبط بالهدف | | | | | | | |
| 6 | تحدد المهمات التدريبية الملائمة للهدف | | | | | | | |
| 7 | تنوع في طرق تدريسك للموضوعات | | | | | | | |
| 8 | تستخدم الوسائل التدريبية المرتبطة بالاهداف | | | | | | | |
| 9 | تصمم اختبارات لتقييم الطلاب من واقع جدول المواصفات | | | | | | | |
| 10 | تحلل نتائج الاختبارات للتعرف على نقاط الضعف والقوة فيها | | | | | | | |
| 11 | تحدد مواطن القصور والضعف في المنهاج | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **مجال تنظيم التدريب** | | | | | | | | |
| 1 | تدير الوقت المخصص لكل هدف | | | | | | | |
| 2 | تربط بين موضوع الدرس ومتطلبات سوق العمل | | | | | | | |
| 3 | تستخدم طرق التعلم الذاتي في التدريس | | | | | | | |
| 4 | توظف أساليب التعزيز المناسبة | | | | | | | |
| 5 | تنسق بين المدرب النظري أو العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج | | | | | | | |
| 6 | تقدم خدمات توجيهية وارشادية للطلبة لمساعدتهم على التكيف مع تخصصاتهم | | | | | | | |
| 7 | تطور مواد أو وسائل تتلاءم مع احتياجات الطلاب | | | | | | | |
| 8 | تنظم نشاطات (مسابقات، معارض، اليوم المفتوح) في مجال تخصصك المهني | | | | | | | |
| 9 | تتابع المتدربين ميدانياً | | | | | | | |
| 10 | تستخدم طريقة حل المشكلات في التدريب | | | | | | | |
| 11 | تستخدم شبكات الحاسوب والنت في التدريب | | | | | | | |
| 12 | تحدد المواقع الالكترونية ذاتالعلاقة بالتخصص | | | | | | | |
| 13 | تقدم التغذية الراجعة للطلاب في الوقت المناسب | | | | | | | |
| **مجال ادارة الورش ومعامل التدريب** | | | | | | | | |
| 1 | تخطط لإدارة المعمل و حفظ النظام | | | | | | | |
| 2 | تستخدم سجلات للمواد والادوات | | | | | | | |
| 3 | تنظم المعمل (وضع المحتويات في المكان المناسب) | | | | | | | |
| 4 | تحفظ المواد بطريقة سليمة | | | | | | | |
| 5 | تعرف الطلبة بالتعليمات والانظمة | | | | | | | |
| 6 | تطبق قواعد السلامة أثناء أداء التمارين | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | تجري عمليات الصيانة الخفيفة اللازمة للتجهيزات | | | | | | | |
| **مجال الادارة التدريبية** | | | | | | | | |
| 1 | توفر الادارة خططا للمدربين لمواجهة المستجدات الطارئة على المنهاج | | | | | | | |
| 2 | يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمدربين | | | | | | | |
| 3 | توفر الادارة خططا تحفيزية للمدرب | | | | | | | |
| 4 | معايير القبول في المعهد مناسبة | | | | | | | |
| 5 | توفر الادارة معاييرلضبط التدريب | | | | | | | |
| 6 | التخصصات المتوفرة في المعهد مطلوبة في سوق العمل | | | | | | | |
| 7 | تعمل الادارة على استقطاب الكفاءات العالية في التدريب | | | | | | | |
| 8 | تواكب الادارة مستجدات سوق العمل | | | | | | | |
| 9 | تطبق الادارة التدريب التعاوني بالتنسيق مع مواقع العمل | | | | | | | |
| 10 | تتيح الادارة الفرصة لمشاركة المدربين في إعداد الخطط التدريبية | | | | | | | |

**أسئلة عامة:**

س) هل يجد الخريجون سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال تخصصهم ؟

( ) نعم ( ) لا

-) إذا كانت اجابتك (لا) يرجى تحديد أهم سببين:

( ) طلب قليل على التخصص ( ) تدني مستوى التدريب

( ) تدني الاجور ( ) أخرى حددها

س) اقترح تخصصين جديدين يمكن استحداثهما في المعهد، مع ذكر الاسباب:

-) التخصصان: 1- 2-

-) الأسباب : 1- 2-

س) اقترح تخصصين يمكن إلغاؤهما من المعهد، مع ذكر الأسباب:

-) التخصصان: 1- 2-

-) الأسباب : 1- 2-

## الملحق (5)

### الصورة الأولية لأداة عينة إدارة التدريب

| ت | الفقرة | سلامة اللغة | | وضوح المعنى | | ملاءمة الفقرة | | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | سليم | غير سليم | واضح | غير واضح | ملائم | غير ملائم | |
| **مجال البرنامج التدريبي** | | | | | | | | |
| 1 | أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة | | | | | | | |
| 2 | أهداف البرنامج قابلة للتحقيق | | | | | | | |
| 3 | محتوى البرنامج متوافق مع الاهداف | | | | | | | |
| 4 | محتوى البرنامج متوافق مع التخصصات المتوافرة في المعهد | | | | | | | |
| 5 | يحتوي البرنامج على انشطة تتوافق مع الاهداف | | | | | | | |
| 6 | الوعاء الزمني ملائم للمقرر | | | | | | | |
| 7 | المنهاج (المقرر الدراسي) مصاغ بشكل يساعد على التدريب | | | | | | | |
| 8 | البرنامج التدريبي يخضع لتحسينات وتطويرات مستمرة | | | | | | | |
| 9 | البرنامج التدريبي يتوافق وحاجات سوق العمل | | | | | | | |
| 10 | البرنامج التدريبي يتناسب والمستوى العمري و المعرفي للمتدربين | | | | | | | |
| 11 | المواد التعليمية تخضع لمراجعة وتطوير مستمرين | | | | | | | |
| 12 | تتوافر الكتب و المراجع للمقررات الدراسية | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13 | البرنامج التدريبي يعزز الاخلاق المهنية | | | | | | | |
| 14 | يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمدربين | | | | | | | |
| 15 | البرنامج التدريبي يوفر خططا للمدربين لمواجهة المستجدات الطارئة على المنهاج | | | | | | | |
| 16 | البرنامج التدريبي يقدم خدمات توجيهية وارشادية للمتدربين | | | | | | | |
| 17 | التخصصات المتوفرة في المعهد مطلوبة في سوق العمل | | | | | | | |
| 18 | البرنامج التدريبي يتيح انتقال الطالب الى فروع التعليم العام إذا لم يتمكن من التكيف مع تخصصه | | | | | | | |
| 19 | البرنامج التدريبي يتيح للمتدربين التدرب في مواقع العمل | | | | | | | |
| 20 | تعمل الادارة على استقطاب الكفاءات العالية في التدريب | | | | | | | |
| 21 | تتابع الادارة المتدربين ميدانياً | | | | | | | |
| 22 | توفر الادارة معايير لضبط التدريب | | | | | | | |
| 23 | تواكب الادارة مستجدات سوق العمل | | | | | | | |
| 24 | تطبق الادارة التدريب التعاوني بالتنسيق مع مواقع العمل | | | | | | | |
| **مجال الامكانات و التجهيزات** | | | | | | | | |
| 1 | الورش ومعامل التدريب كافية العدد في المعهد | | | | | | | |
| 2 | مساحات المعامل كافية لاستيعاب الطلاب | | | | | | | |
| 3 | الابنية و المرافق التعليمية في المعهد تتلائم مع طبيعة التخصصات المتوفرة | | | | | | | |
| 4 | الالات و الاجهزة التعليمية المتوفرة للتدريب ملائمة بما هو موجود في سوق | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | العمل | | | | | | | |
| 5 | تتوافر ادوات السلامة العامة في ورش التدريب | | | | | | | |
| 6 | تتوافر الوسائل التعليمية بشكل كاف للتدريب | | | | | | | |
| 7 | الورش ومعامل التدريب مناسبة للتأهيل | | | | | | | |
| 8 | تستثمر تجهيزات الورش بعفالية | | | | | | | |
| 9 | تجهيزات الورش التعليمية تتلائم مع تطورات التكنولوجيا | | | | | | | |
| 10 | تتوافق تجهيزات الورش مع المناهج التعليمية | | | | | | | |
| 11 | تتوافر في المعهد مكتبة علمية فاعلة | | | | | | | |

**أسئلة عامة:**

س) هل يجد الخريجون سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال تخصصهم ؟

( ) نعم ( ) لا

–) إذا كانت اجابتك (لا) يرجى تحديد أهم سببين:

( ) طلب قليل على التخصص ( ) تدني مستوى التدريب

( ) تدني الاجور ( ) أخرى حددها

س) اقترح تخصصين جديدين يمكن استحداثهما في المعهد، مع ذكر الاسباب:

–) التخصصان: 1– 2–

–) الأسباب : 1– 2–

س) اقترح تخصصين يمكن إلغاؤهما من المعهد، مع ذكر الأسباب:

–) التخصصان: 1– 2–

–) الأسباب : 1– 2–

## الملحق (6)

## الصورة الأولية لأداة عينة أصحاب العمل

| ت | الفقرة | سلامة اللغة | | وضوح المعنى | | ملاءمة الفقرة | | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | سليم | غير سليم | واضح | غير واضح | ملائم | غير ملائم | |
| **تقييم كفايات خريج المعهد التدريبي** | | | | | | | | |
| 1 | مستوى مهارته العملية | | | | | | | |
| 2 | معلوماته العلمية في تخصصه | | | | | | | |
| 3 | السرعة في إنجاز العمل المطلوب | | | | | | | |
| 4 | الدقة في العمل | | | | | | | |
| 5 | التقيد بالسلامة العامة | | | | | | | |
| 6 | التعامل مع الادوات و المعدات بطريقة سليمة | | | | | | | |
| 7 | القابلية للاستيعاب و التطور | | | | | | | |
| 8 | التقيد بأخلاقيات المهنة | | | | | | | |
| 9 | مستوى تحمل المسؤلية | | | | | | | |
| 10 | المشاركة في العمل الجماعي | | | | | | | |
| 11 | التكيف مع بيئة العمل | | | | | | | |
| 12 | المهارة في استخدام الحاسوب | | | | | | | |
| 13 | اتقان لغة اجنبية (الانجليزية،. ..) | | | | | | | |
| 14 | الالتزام بأنظمة (المؤسسة، المصنع،الورشة) | | | | | | | |
| **مجال الادارة والتنظيم** | | | | | | | | |
| 1 | تساهم ادارتكم في توفير الورش ومعامل التدريب لطلبة المعهد | | | | | | | |
| 2 | تشارك في وضع الخطط الدراسية | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | تشرف على الاختبارات العملية للطلبة | | | | | | | |
| 4 | المعاهد المهنية توفر تخصصات مطلوبة لسوق العمل | | | | | | | |
| 5 | رغبتكم في توظيف خريجي المعاهد المهنية | | | | | | | |
| 6 | تمتلك معلومات كافية عن مخرجات نظام التدريب المهني | | | | | | | |
| 7 | تشارك في تحديد الاحتياجات من مخرجات نظام التدريب المهني سنويا | | | | | | | |
| 8 | توفر الادارة فرص عمل مناسبة لخريجي معهد التدريب المهني | | | | | | | |

**أسئلة عامة:**

س) من خلال خبرتك في العمل وحاجات السوق. ما التخصصات المهنية التي تعتقد بأن سوق العمل قد يحتاج إليها في السنوات المقبلة ؟

## الملحق (7)

## الصورة النهائية لأداة عينة المتدربين

**بسم الله الرحمن الرحيم**

**السلام عليكم ورحمة الله و بركاته**

**عزيزي الطالب / الطالبة**

تقوم الباحثة بإعداد أطروحة دكتوراه بعنوان " **تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل. .. من عدة وجهات نظر.**

وجهة نظرك ستكون مهمة في تقويم البرنامج وتحسينه، أرجو ابدأ رأيك للفقرات بوضع علامة لإحدى الاختيارات أمام كل فقرة تعبر بها عن رأيك. تأكد من سرية المعلومات شاكرين تعاونكم لصالح الوطن.

**البيانات العامة:**

الجنس: ذكر ( ) انثى ( )

التخصص: . ...............................................................

اسم المعهد: . ......................................................................

معدل النجاح في الشهادة الإعدادية: . ........................................

**إلى أي درجة تعتبر ؟**

| ت | الفقـرة | عالية جداً | عالية | متوسطة | (متدنية) ضعيفة | متدنية جداً |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | المناهج الدراسية مرتبطة بمناهج المرحلة الإعدادية | | | | | |
| 2 | تتوافر الكتب للمواد الدراسية | | | | | |
| 3 | ترتبط الدروس النظرية بالتدريبات العملية | | | | | |
| 4 | تلبي المناهج احتياجات سوق العمل | | | | | |
| 5 | المناهج الدراسية تخضع لتطوير مستمر | | | | | |
| 6 | المواد الدراسية ذات صلة بالحياة العملية | | | | | |
| 7 | مادة اللغة الانجليزية مناسبة لاحتياجات سوق العمل | | | | | |
| 8 | يتوافق محتوى المناهج الدراسية مع طبيعة التخصص | | | | | |
| 9 | الوقت المخصص لتنفيذ الحصص ملائم | | | | | |
| 10 | تتوافر الوسائل التعليمية بشكل كاف للتدريب | | | | | |
| 11 | يمكّنني المنهج من متابعة ما يستجد من معلومات في مجال التخصص | | | | | |
| 12 | توفر الإدارة حوافز للطلبة كالبعثات و الدورات | | | | | |
| 13 | شروط القبول في المعهد مناسبة للتخصصات | | | | | |
| 14 | نظام الدراسة يسمح بالانتقال إلى فروع التعليم الأخرى | | | | | |
| 15 | توفر الإدارة رقابة لضبط التدريب | | | | | |
| 16 | يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمتدربين | | | | | |
| 17 | تتعاون الإدارة مع بعض مواقع العمل في التدريب | | | | | |
| 18 | تراعي التخصصات جنس المتدرب | | | | | |
| 19 | إدارة المعهد تواكب مستجدات سوق العمل | | | | | |
| 20 | توفر الإدارة كفاءات عالية في التدريب | | | | | |
| 21 | تتابع الإدارة جودة التدريب | | | | | |
| 22 | الورش ومعامل التدريب في المعهد عددها كاف | | | | | |
| 23 | مساحات المعامل كافية لاستيعاب الطلبة | | | | | |
| 24 | المباني و المرافق التعليمية ملائمة للتخصصات المتوفرة | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | الآلات و الأجهزة المتوفرة للتدريب ملائمة لما هو موجود في سوق العمل | | | | | |
| 26 | تتوافر أدوات السلامة العامة في ورش التدريب | | | | | |
| 27 | الورش ومعامل التدريب مناسبة للتأهيل | | | | | |
| 28 | يستفاد من جميع الأجهزة و التجهيزات الموجودة في الورش | | | | | |
| 29 | تجهيز الورش ملائم للتطور التقني | | | | | |
| 30 | تتوافق تجهيزات الورش مع المناهج التعليمية | | | | | |
| 31 | يوجد بالمعهد مكتبة يستفيد منها الطلاب | | | | | |
| 32 | أهداف التدريب واضحة لدي أثناء التطبيق | | | | | |
| 33 | التدريب الذي أتلقاه يعزز لدي الأخلاق المهنية (كالدقة، والأمانة) | | | | | |
| 34 | حصص التدريب العملي كافية للتخصص | | | | | |
| 35 | أتدرب ميدانيا في مؤسسات سوق العمل | | | | | |
| 36 | التدريب الذي أتلقاه في المعهد له فائدة لحياتي العملية في المستقبل | | | | | |
| 37 | التدريب الذي أتلقاه في تخصصي مناسب لسوق العمل | | | | | |
| 38 | تتاح لي الفرصة لاتخاذ قرار في حل مشكلة أثناء التدريب | | | | | |
| 39 | يستفاد من البرنامج التدريبي في إدارة مشروع بعد التخرج | | | | | |
| 40 | بيئة التدريب تحقق الراحة النفسية للمتدرب | | | | | |
| 41 | يستثمر المدرب الوقت بشكل جيد في تحقيق أهداف التدريب | | | | | |
| 42 | يصمم المدرب اختبارات متنوعة لتقييم تدريب الطلاب | | | | | |
| 43 | يقدم المدرب التغذية الراجعة المناسبة عند تقييمه للطلاب | | | | | |
| 44 | يراعي المدرب احتياجات الطلاب | | | | | |
| 45 | يستخدم المدرب الأجهزة الحديثة في التدريب | | | | | |
| 46 | يعرف المدرب المتدربين بالمخاطر المحتملة في المعمل | | | | | |
| 47 | يبين المدرب المخاطر المحتملة في سوق العمل | | | | | |
| 48 | يستخدم المدرب طرق تدريس مختلفة | | | | | |
| 49 | يربط المدرب الجوانب النظرية بالعملية في التدريس | | | | | |
| 50 | يطلع المدرب على ما استجد في مجال تخصصه | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 51 | يستخدم لغة أجنبية في توضيح بعض المصطلحات | | | | | |
| 52 | يشجع الطلاب على استخدام الحاسوب في إعداد الواجبات الدراسية | | | | | |
| 53 | يربط المدرب الخبرة السابقة مع الجديدة في التدريس | | | | | |
| 54 | يحدد المدرب المهام التدريبية المرتبطة بموضوع الدرس | | | | | |
| 55 | يربط المدرب موضوع الدرس بمتطلبات سوق العمل | | | | | |
| 56 | يشجع المدرب التعلم الذاتي | | | | | |
| 57 | يستخدم المدرب أساليب التعزيز المناسبة للطلاب | | | | | |
| 58 | يقدم توجيهات وإرشادات لمساعدة الطلاب | | | | | |
| 59 | يقوم معلمو التدريب العملي بعمل معرض للأعمال المهنية | | | | | |
| 60 | تخصصي مطلوب في سوق العمل | | | | | |
| 61 | اخترت تخصصي رغبة مني | | | | | |
| 62 | دعمتني المرحلة الإعدادية للالتحاق بالتدريب المهني | | | | | |
| 63 | شجعني الأهل على الالتحاق بالمعهد المهني | | | | | |
| 64 | يعتبر التحاقي بالمعهد المهني قرار صائب | | | | | |
| 65 | أشعر بالفخر لانتمائي لمعهد التدريب المهني | | | | | |
| 66 | راضي عن تخصصي المهني | | | | | |
| 67 | شهادتي المهنية تؤهلني للوصول إلى التعليم العالي | | | | | |
| 68 | شهادتي تؤهلني لاكتساب مهنة مستقبلا | | | | | |
| 69 | تخصصي يتناسب مع اهتماماتي | | | | | |
| 70 | تعتبر الأعمال المهنية ممتعة بصفة عامة | | | | | |
| 71 | تخصصات التدريب المهني لها مستقبل | | | | | |
| 72 | تخصصات التدريب المهني لها مجالات عديدة في سوق العمل | | | | | |
| 73 | تعتبر وظيفة خريج المعهد المهني مضمونة | | | | | |
| 74 | خريج معهد التدريب المهني يلقى التقدير والاحترام في المجتمع | | | | | |
| 75 | يحقق خريج معهد التدريب المهني دخلا عاليا | | | | | |
| 76 | اكتسابي مهنة يوفر لي مكانة اجتماعية مستقبلا | | | | | |

## الملحق (8)

### الصورة النهائية لأداة عينة المدربين

**بسم الله الرحمن الرحيم**

**السلام عليكم ورحمة الله و بركاته**

**المحترم المدرب / المدربة**

تقوم الباحثة بإعداد أطروحة دكتوراه بعنوان " **تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل. .. من عدة وجهات نظر.**

وجهة نظرك ستكون مهمة في تقويم البرنامج وتحسينه، أرجو ابدأ رأيك للفقرات بوضع علامة لإحدى الاختيارات أمام كل فقرة تعبر بها عن رأيك. تأكد من سرية المعلومات شاكرين تعاونكم لصالح الوطن.

**البيانات العامة:**

الجنس: ذكر ( ) انثى ( )

المؤهل العلمي / التخصص: . ............................................................

اسم المادة التي تدرسها.........................................................:

اسم المعهد: . ...........................................................

**الباحثة فاطمة الديلي**

**(إلى أي درجة تعتبر : )**

| ت | الفقـــــــــرة | عالية جداً | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جداً |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة | | | | | |
| 2 | أهداف البرنامج قابلة للتحقيق | | | | | |
| 3 | محتوى البرنامج متوافق مع الأهداف | | | | | |
| 4 | محتوى البرنامج متوافق مع التخصص | | | | | |
| 5 | يحتوي البرنامج على أنشطة تتوافق مع الأهداف | | | | | |
| 6 | الوقت المخصص لتنفيذ المقرر ملائم | | | | | |
| 7 | المنهاج (المقرر الدراسي) مصاغ بشكل يساعد على التدريب | | | | | |
| 8 | البرنامج التدريبي يخضع لتحسينات مستمرة | | | | | |
| 9 | البرنامج التدريبي يتوافق وحاجات سوق العمل | | | | | |
| 10 | البرنامج التدريبي يتناسب والمستوى العمري للمتدربين | | | | | |
| 11 | المواد التعليمية تخضع لمراجعة وتطوير مستمرين | | | | | |
| 12 | تتوافر الكتب و المراجع للمقررات الدراسية | | | | | |
| 13 | البرنامج التدريبي يعزز الأخلاق المهنية | | | | | |
| 14 | البرنامج التدريبي يتناسب و المستوى المعرفي للمتدربين | | | | | |
| 15 | محتوى البرنامج يبنى على أساس حاجات المتدرب | | | | | |
| 16 | الورش ومعامل التدريب في المعهد عددها كاف | | | | | |
| 17 | الوسائل التدريبية (معدات ، أجهزة) متوافرة بشكل كاف للتدريب | | | | | |
| 18 | الوسائل التدريبية المتوافرة تتوافق و متطلبات التطوير المهني | | | | | |
| 19 | الورش ومعامل التدريب مناسبة للتأهيل | | | | | |
| 20 | يستفاد من جميع الأجهزة و التجهيزات الموجودة في الورش | | | | | |
| 21 | تتوافر أدوات السلامة العامة في ورش التدريب | | | | | |
| 22 | يوجد في المعهد مكتبة يستفيد منها الطلاب | | | | | |
| 23 | المباني و المرافق التعليمية ملائمة للتخصصات المتوفرة | | | | | |
| 24 | تشارك في إعداد الخطة التدريبية العامة للمعهد | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | تنفذ الخطة الشهرية المحددة لمحتوى المقرر الدراسي بدقة | | | | | |
| 26 | تحدد احتياجات الطلاب التدريبية | | | | | |
| 27 | تصيغ الأهداف التدريبية (العقلية، النفس حركية، الانفعالية) بوضوح | | | | | |
| 28 | تستخدم الخبر ة السابقة كمدخل مرتبط بالهدف | | | | | |
| 29 | تحدد المهمات التدريبية الملائمة للهدف | | | | | |
| 30 | تنوع في طرق تدريسك للموضوعات | | | | | |
| 31 | تستخدم الوسائل التدريبية المرتبطة بالأهداف | | | | | |
| 32 | تعد جدول المواصفات عند تصميمك للاختبارات | | | | | |
| 33 | تحلل نتائج الاختبارات للتعرف على نقاط الضعف والقوة فيها | | | | | |
| 34 | تحدد مواطن القصور والضعف في المنهاج | | | | | |
| 35 | تدير الوقت المخصص لكل هدف | | | | | |
| 36 | تربط بين موضوع الدرس ومتطلبات سوق العمل | | | | | |
| 37 | تشجع الطالب على استخدام التعلم الذاتي | | | | | |
| 38 | توظف أساليب التعزيز المناسبة | | | | | |
| 39 | تنسق بين المدرب النظري أو العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج | | | | | |
| 40 | تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للطلبة | | | | | |
| 41 | تطور وسائل تتلاءم مع احتياجات المادة | | | | | |
| 42 | تنظم نشاطات (مسابقات، معارض، اليوم المفتوح) في مجال تخصصك المهني | | | | | |
| 43 | تتابع المتدربين ميدانياً | | | | | |
| 44 | تستخدم طريقة حل المشكلات في التدريب | | | | | |
| 45 | تستخدم الحاسوب وشبكات الانترنت في التدريب | | | | | |
| 46 | تحدد المواقع الالكترونية ذات العلاقة بالتخصص | | | | | |
| 47 | تقدم التغذية الراجعة للطلاب في الوقت المناسب | | | | | |
| 48 | تخطط لإدارة المعمل و حفظ النظام | | | | | |
| 49 | تستخدم سجلات للمواد والأدوات | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 50 | تنظم المعمل (وضع المحتويات في المكان المناسب) | | | | | |
| 51 | تحفظ المواد بطريقة سليمة | | | | | |
| 52 | تعرف الطلبة بتعليمات ونظام المعمل | | | | | |
| 53 | تطبق قواعد السلامة أثناء أداء التمارين | | | | | |
| 54 | تجري عمليات الصيانة الخفيفة اللازمة للتجهيزات | | | | | |
| 55 | توفر الإدارة خططا للمدربين لمواجهة المستجدات الطارئة على المنهاج | | | | | |
| 56 | يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمدربين | | | | | |
| 57 | توفر الإدارة حوافز للمدرب | | | | | |
| 58 | شروط القبول في المعهد مناسبة للتخصصات | | | | | |
| 59 | توفر الإدارة معايير لضبط التدريب | | | | | |
| 60 | التخصصات المتوفرة في المعهد مطلوبة في سوق العمل | | | | | |
| 61 | تعمل الإدارة على استقطاب الكفاءات العالية في التدريب | | | | | |
| 62 | تواكب الإدارة مستجدات سوق العمل | | | | | |
| 63 | تتعاون الإدارة مع بعض مواقع العمل في التدريب | | | | | |
| 64 | تتيح الإدارة الفرصة لمشاركة المدربين في إعداد الخطط التدريبية | | | | | |

**أسئلة عامة:**

س) هل يجد الخريجون سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال تخصصهم ؟

( ) نعم ( ) لا

-) إذا كانت إجابتك (لا) يرجى تحديد أهم سببين:

( ) طلب قليل على التخصص ( ) تدني مستوى التدريب

( ) عدد الخريجين أكثر من طاقة سوق العمل الاستيعابية

( ) برامج التدريب عديمة لا تتمشى مع سوق العمل

( ) تدني الأجور ( ) أخرى حددها

س) اقترح تخصصين جديدين يمكن استحداثهما في المعهد، مع ذكر الأسباب:

-) التخصصان: 1- 2-

-) الأسباب : 1- 2-

س) اقترح تخصصين يمكن إلغاؤهما من المعهد، مع ذكر الأسباب:

-) التخصصان: 1- 2-

-) الأسباب : 1- 2-

**مع الشكر و التقدير**

## الملحق (9)

## الصورة النهائية لأداة عينة إدارة التدريب

**بسم الله الرحمن الرحيم**

**السلام عليكم ورحمة الله و بركاته**

**الاستاذة/ الأستاذ المحترم**

تقوم الباحثة بإعداد أطروحة دكتوراه بعنوان " **تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل. .. من عدة وجهات نظر. وكونك أحد القيادات الإدارية التي تقود البرنامج التدريبي** وجهة نظرك ستكون مهمة في تقويم البرنامج وتحسينه، لذا تضع الباحثة أداة هذه الدراسة بين أيديكم راجية من الله أن يجعل وقتكم متاحا لقراءتها بعناية وابدأ رأيكم بوضع علامة لإحدى الاختيارات أمام كل فقرة تعبر بها عن رأيك، علماً بأن موضوعية إجاباتكم تعكس حرصكم على الوصول الى نتائج دقيقة، وسنزودكم بالنتائج إن رغبتم في ذلك. تأكد من سرية المعلومات .

**شاكرين تعاونكم لما فيه خدمة البحث العلمي**

**البيانات العامة:**

الجنس: ذكر ( ) انثى ( )

المؤهل العلمي / التخصص: .

..............................................................................

المهمة / الوظيفة: .

..............................................................................

اسم المعهد التدريبي: .

..............................................................................

**الباحثة**

**فاطمة الديلي**

**(إلى أي درجة تعتبر : )**

| ت | الفقـــــرة | عالية جداً | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جداً |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة(في المعهد) | | | | | |
| 2 | أهداف البرنامج قابلة للتحقيق | | | | | |
| 3 | محتوى البرنامج متوافق مع الأهداف | | | | | |
| 4 | محتوى البرنامج متوافق مع التخصصات المتوافرة في المعهد | | | | | |
| 5 | يحتوي البرنامج على أنشطة تتوافق مع الأهداف | | | | | |
| 6 | الوعاء الزمني للحصص يناسب حجم المقرر | | | | | |
| 7 | المنهاج (المقرر الدراسي) مصاغ بشكل يساعد على التدريب | | | | | |
| 8 | البرنامج التدريبي يخضع لتحسينات وتطويرات مستمرة | | | | | |
| 9 | يلبي البرنامج التدريبي حاجات سوق العمل | | | | | |
| 10 | يتناسب البرنامج التدريبي المستوى العمري للمتدربين | | | | | |
| 11 | تخضع المواد التدريبية لمراجعة و تطوير مستمرين | | | | | |
| 12 | تتوافر الكتب و المراجع للمقررات الدراسية | | | | | |
| 13 | البرنامج التدريبي يعزز الأخلاق المهنية | | | | | |
| 14 | يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمدربين | | | | | |
| 15 | البرنامج التدريبي يوفر خططا للمدربين لمواجهة المستجدات الطارئة على المنهاج | | | | | |
| 16 | البرنامج التدريبي يقدم خدمات توجيهية وإرشادية للمتدربين | | | | | |
| 17 | التخصصات المتوفرة في المعهد مطلوبة في سوق العمل | | | | | |
| 18 | نظام الدراسة يسمح بانتقال الطالب إلى فروع التعليم الأخرى | | | | | |
| 19 | البرنامج التدريبي يتيح للمتدربين التدرب في مواقع العمل | | | | | |
| 20 | تعمل الإدارة على استقطاب الكفاءات العالية في التدريب | | | | | |
| 21 | تتابع الإدارة المتدربين ميدانياً | | | | | |
| 22 | توفر الإدارة معايير لضبط التدريب | | | | | |
| 23 | تواكب الإدارة مستجدات سوق العمل | | | | | |
| 24 | تتعاون الإدارة مع بعض مواقع العمل في التدريب | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | البرنامج التدريبي يتناسب و المستوى المعرفي للمتدربين | | | | | |
| 26 | الورش ومعامل التدريب في المعهد عددها كاف | | | | | |
| 27 | مساحات المعامل كافية لاستيعاب الطلاب | | | | | |
| 28 | المباني و المرافق التعليمية ملائمة للتخصصات المتوفرة | | | | | |
| 29 | الآلات و الأجهزة المتوفرة للتدريب ملائمة لما هو موجود في سوق العمل | | | | | |
| 30 | تتوافر أدوات السلامة العامة في ورش التدريب | | | | | |
| 31 | تتوافر الوسائل التعليمية بشكل كاف للتدريب | | | | | |
| 32 | الورش ومعامل التدريب مناسبة للتأهيل | | | | | |
| 33 | يستفاد من جميع الأجهزة و التجهيزات الموجودة في الورش | | | | | |
| 34 | تجهيز الورش ملائم للتطور التقني | | | | | |
| 35 | تتوافق تجهيزات الورش مع المناهج التعليمية | | | | | |
| 36 | يوجد في المعهد مكتبة يستفيد منها الطلبة | | | | | |
| 37 | توافر الخدمات المساندة (الآلات تصوير، طباعة، حاسوب، شبكة الانترنت) | | | | | |

**أسئلة عامة:**

س) هل يجد الخريجون سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال تخصصهم ؟

( ) نعم ( ) لا

- إذا كانت إجابتك (لا) يرجى تحديد أهم سببين:

( ) طلب قليل على التخصص ( ) تدني مستوى التدريب

( ) عدد الخريجين أكثر من طاقة سوق العمل الاستيعابية

( ) برامج التدريب عديمة لا تتمشى مع سوق العمل

( ) تدني الأجور ( ) أخرى حددها

س) اقترح تخصصين جديدين يمكن استحداثهما في المعهد، مع ذكر الأسباب:

- التخصصان: 1- 2-

- الأسباب : 1- 2-

س) اقترح تخصصين يمكن إلغاؤهما من المعهد، مع ذكر الأسباب:

- التخصصان: 1- 2-

- الأسباب : 1- 2-

**مع الشكر و التقدير**

## الملحق (10)

## الصورة النهائية لأداة عينة أصحاب العمل

**بسم الله الرحمن الرحيم**

**السلام عليكم ورحمة الله و بركاته**

الاستاذ المحترم

تقوم الباحثة بإعداد أطروحة دكتوراه بعنوان " **تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل. .. من عدة وجهات نظر.**

وجهة نظرك ستكون مهمة في تقويم البرنامج و تحسينه ، أرجو ابدأ رأيك للفقرات بوضع علامة لإحدى الاختيارات أمام كل فقرة تعبر بها عن رأيك. تأكد من سرية المعلومات شاكرين تعاونكم لصالح الوطن.

**البيانات العامة:**

الجنس: ذكر ( ) انثى ( )

المؤهل العلمي / التخصص: . ..................................................................

الوظيفة: . ............................................................

مكان العمل: .

...............................................................................

عدد الموظفين خريجي المعهد التقني والفني المتوسط الذين ترئسهم: . .......................

**(إلى أي درجة تعتبر في رأيك ان خريج المعهد المهني المتوسط : )**

| ت | الفقـــــــرة | عالية جداً | عالية | متوسطة | متدنية | متدنية جداً |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | يمتلك مهارات عملية في مجال تخصصه | | | | | |
| 2 | يمتلك المعلومات النظرية في مجال تخصصه | | | | | |
| 3 | ينجز العمل المطلوب بسرعة | | | | | |
| 4 | يمتلك الدقة في العمل | | | | | |
| 5 | يتقيد بالسلامة المهنية العامة | | | | | |
| 6 | يتعامل مع الأدوات و المعدات بطريقة سليمة | | | | | |
| 7 | لديه القابلية للاستيعاب و التطور | | | | | |
| 8 | يتقيد بأخلاقيات المهنة | | | | | |
| 9 | يتحمل المسؤولية في العمل | | | | | |
| 10 | يشارك في العمل الجماعي | | | | | |
| 11 | يمتلك القدرة على التكيف مع بيئة العمل | | | | | |
| 12 | لديه المهارة في استخدام الحاسوب | | | | | |
| 13 | يتقن لغة أجنبية (الانجليزية،. ..) | | | | | |
| 14 | يلتزم بأنظمة ادارة (المؤسسة، المصنع،الورشة) | | | | | |
| | **الى أي درجة ترى إن:** | | | | | |
| 15 | المعاهد المهنية توفر تخصصات مطلوبة لسوق العمل | | | | | |
| 16 | تمتلك معلومات كافية عن مخرجات نظام التدريب المهني | | | | | |
| 17 | تساهم إدارتكم في توفير الورش ومعامل التدريب لطلبة المعهد المتوسط في التدريب الميداني | | | | | |
| 18 | تشارك في وضع الخطط التدريبية | | | | | |
| 19 | تشرف على الاختبارات العملية للطلبة | | | | | |
| 20 | توفر إدارتكم فرص عمل مناسبة لخريجي معاهد التدريب المهني | | | | | |
| 21 | برامج التدريب المهني تساهم في توفير الأيدي العاملة المدربة | | | | | |
| 22 | ترحب المصانع و الورش و الشركات بخريجي معاهد التدريب المهني | | | | | |
| 23 | الرغبة في توظيف خريجي المعاهد المهنية | | | | | |

**أسئلة عامة:**

س) من خلال خبرتك في العمل وحاجات السوق. ما التخصصات المهنية التي تعتقد بأن سوق العمل قد يحتاج إليها في السنوات المقبلة ؟

.......................................................................................

.......................................................................................

س) ما الاقتراحات التي تراها مناسبة لتطوير برامج التدريب المهني وتحسين مستويات الخريجين:

( ) زيادة حجم المقرر النظري    ( ) التركيز على الاتجاهات و القيم الأخلاقية

( ) التدريب على التعامل مع الأدوات و المعدات بشكل سليم  ( ) زيادة الحصص العملية

( ) التركيز على إتقان اللغة الانجليزية  ( ) التركيز على استخدام الحاسوب

( ) نقاط أخرى (حددها) .

.......................................................................................

**مع الشكر و التقدير للتعاون**

## الملحق (11)

## اسماء المحكمين و تخصصاتهم و أماكن عملهم

| | الاسم | الصفة |
|---|---|---|
| | المرحوم الأستاذ الدكتور جمعة حسين المجذوب | خبير و استشاري في القياس و التقويم بأكاديمية الدراسات العليا / عضو هيئة تدريس جامعة طرابلس |
| | الاستاذ الدكتور يعقوب الحلو | عميد البحث العلمي بكلية الدراسات التربوية جامعة عمان العربية |
| | الاستاذ الدكتور طلال الزعبي | عميد كلية العلوم التربوية و النفسية بجامعة عمان العربية |
| | الاستاذ الدكتور محمد المصري | عضو هيئة تدريس جامعة عمان العربية |
| | الأستاذ الدكتور مصطفى الفيتوري الشيباني | عضو هيئة التدريس بجامعة غريان / و عضو متعاون بأكاديمية الدراسات العليا/ تخصص قياس و تقويم mfshibani@hotmail.com |
| | الأستاذ الدكتور نوري الصويعي | عضو هيئة التدريس بكلية التربية جنزور / تخصص علم نفس تربوي 00218 925393872 |
| | الأستاذ الدكتور يعقوب موسى صمامه | مدير مدرسة العلوم الإنسانية بأكاديمية الدراسات العليا / رئيس قسم علم النفس |
| | الأستاذ الدكتور سالم مجاهد | عضو هيئة التدريس بجامعة طرابلس / قسم علم النفس / تخصص قياس و تقويم هاتف / 00218 925619828 Mjahed62@yahoo.com |
| | الأستاذ يوسف علي مسعود | مدرب رئيسي بالمركز العام للتدريب و تطوير التعليم بوزارة التربية و التعليم / مدير إدارة التخطيط |
| 0 | الأستاذ حسين محمد جلبان | ماجستير إدارة تربوية / رئيس قسم رفع الكفاءة العلمية و المهنية بالمركز العام للتدريب وتطوير التعليم بوزارة التربية والتعليم 00218 917913827 H_jlban@yahoo.com |
| 1 | الأستاذ محمد علي الصغير | ماجستير إدارة و تخطيط تربوي خبير بقسم الامتحانات للتعليم المتوسط / عضو هيئة التدريس بجامعة الزيتونة ترهونة 00218 924212760 Ma_sgr@yahoo.com |
| | الأستاذ شكري عمر الطوير | مدرب رئيسي بالمركز العام للتدريب وتطوير التعليم بوزارة |

| | | |
|---|---|---|
| 2 | | التربية و التعليم |
| 3 | الأستاذ ضو الجواشي | مدير معهد نصر الدين القمي للتعليم التقني و الفني المتوسط 925002690 00218 |
| 4 | الدكتور عبد القادر مصطفى ألحاجي | رئيس قسم الميكانيكا العامة بمعهد نصر الدين ألقمي |
| 5 | الأستاذ علي عمار صولة | مدرب بقسم الكهرباء العامة بمعهد نصر الدين ألقمي |
| 6 | الأستاذ محمد محمد سويس | رئيس قسم التكييف و التبريد بمعهد نصر الدين ألقمي |
| 7 | الأستاذ عبد الجواد الفر جاني | رئيس قسم بمعهد نصر الدين القمي |
| 8 | الأستاذ بلقا سم عوينات | رئيس قسم بمعهد نصر الدين القمي |
| 9 | الأستاذ خليفة ألمقدمي | مدرب عملي |
| 0 | الأستاذ عبد المجيد خليفة الناجم | مدرب بقسم المصاعد بمعهد نصر الدين القمي |

## الملحق (12)

## خطاب جامعة عمان العربية لتسهيل المهمة



**جامعة عمان العربية**
**Amman Arab University**

لمن يهمه الأمر

التاريخ: ٢٠١٢/١٢/٥

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة فاطمة عامر الدبلي ، المسجلة في برنامج الدكتوراه في تخصص (علم نفس تربوي/ قياس وتقويم ) بدراسة حول "تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل الليبي من وجهة نظر المتدرب وأصحاب العمل وادارة التدريب" وتتضمن الدراسة قيام الطالبة بتطبيق أدوات الدراسة على العينة المستهدفة ، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه، ارجو التكرم بتسهيل مهمة الطالبة المذكور أسمها اعلاه .

شاكرين لكم تعاونكم وتفضلوا بقبول فائق الإحترام.

العميد



أ.د.عدنان الجادري

معالي الدكتور امين مشاقبة المحترم

عمان - المملكة الاردنية الهاشمية - هاتف : ٥٥٤٠٠٤٠ (٦ ٩٦٢) - فاكس: ٥٥١٠٨١٩ (٦ ٩٦٢) - ص.ب:(٢٢٣٤) رمز بريدي: (١١٩٥٣)
AMMAN - H.K. of JORDAN -TEL: (962 6) 5540040 - FAX: (962 6) 5510819 - P.O.BOX (2234) CODE (11953)

# الملحق (13)

## خطاب الموافقة من الهيئة الوطنية العامة للتعليم التقني و الفني



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني
Ministry of Higher Education & Scientific Research
National Board for Technical & Vocational Education

التاريخ: 2013/01/06
الرقم الإشاري: ........

**السيد المحترم/مدير مكتب المعاهد الفنية المتوسطة - طرابلس**

**بعد التحيـــة ؛؛؛**

**بالإشـــــارة** الي خطاب السيد/ مدير مكتب شؤون الهيئة رقم (ش.هـ/3487) المؤرخ في 12/31/ 2012 م والمتضمن عرض خطابنا رقم (2962) والمؤرخ في 2012/12/29م علي السيد/ رئيس الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني ، والمتضمن خطاب السيد/عميد كلية العلوم التربوية – جامعة عمان العربية بشأن مساعدة السيدة /**فاطمة عامرالديلي** بخصوص الحصول علي الأهداف العامة لبعض التخصصات والإحصائية العامة بدراسة حول تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل الليبي من وجهة نظر المتدرب .

**عليـــه** ... نأمل منكم مساعدة المعنية في الحصول علي المعلومات اللازمة للدراسة .

**والســلام عليكم**

**د. علي السايح احمد**
**مدير ادارة المعاهد الفنية المتوسطة**

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - مدير إدارة المعاهد الفنية المتوسطة - الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني

- صورة الى
- قسم التوجيه الفني
- قسم شؤون المعاهد
- الشؤون العامة

م.الرئيسي 2012/01/06 ، عـ...

## الملحق (14)

### التوزيع التكراري لعينة المدربين حسب المؤهل العلمي و التخصص المهني

| التخصص المهني | المؤهل العلمي | | | | | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | دكتوراه | ماجستير | بكالوريوس | دبلوم عالي | دبلوم متوسط | |
| المهن الميكانيكية | | 1 | 5 | 5 | 2 | 13 |
| المهن الالكترونية و الكهربائية | 1 | 2 | 13 | 9 | 2 | 27 |
| المهن الهندسية | - | - | 6 | 7 | 3 | 16 |
| الصناعات النسيجية و الجلدية | - | - | _ | 8 | 6 | 14 |
| مهن الصيد البحري | - | - | 7 | 3 | - | 10 |
| المجموع | 1 | 3 | 31 | 32 | 13 | 80 |

## الملحق (15)

### نموذج التعديلات التي طرأت على استبانه المتدرب

| رقم الفقرة | النص الاولي للفقرة | التعديل بعد التحكيم |
|---|---|---|
| مجال المناهج والخطط الدراسية | | |
| 1 | المناهج الدراسية لها امتداد للمرحلة الإعدادية | المناهج الدراسية مرتبطة بمناهج المرحلة |

| | | |
|---|---|---|
| | | الإعدادية |
| 2 | تتوافر الكتب و المراجع للمقررات الدراسية | تتوافر الكتب للمواد الدراسية |
| 3 | ترتبط الدروس النظرية بالدروس العملية في تخصصي | ترتبط الدروس النظرية بالتدريبات العملية |
| 4 | المناهج الدراسية تلبي احتياجات سوق العمل | تلبي المناهج احتياجات سوق العمل |
| 5 | المناهج الدراسية تخضع لتحسينات مستمرة | المناهج الدراسية تخضع لتطوير مستمر |
| 6 | اغلب المواد الدراسية النظرية لها جانب تطبيقي في تخصصي | حذف الفقرة |
| 7 | المواضيع التي أدرسها لها صلة بالحياة اليومية | المواد الدراسية ذات صلة بالحياة العملية |
| 8 | مقرر اللغة الانجليزية مناسب لحاجتي في سوق العمل | مادة اللغة الانجليزية مناسبة لاحتياجات سوق العمل |
| 9 | يتوافق محتوى المناهج الدراسية مع طبيعة تخصصي | يتوافق محتوى المناهج الدراسية مع طبيعة التخصص |
| 10 | الوقت المخصص لتنفيذ الحصص ملائم | دون تعديل |
| 11 | تتوافر الوسائل التعليمية بشكل كاف للتدريب | دون تعديل |
| 12 | اضافة | يمكننَي المنهج من متابعة ما يستجد من معلومات في مجال التخصص |
| | مجال الإدارة و التنظيم | |
| 13 | توفر الإدارة خططا تحفيزية للطلبة كالبعثات والدورات | توفر الإدارة حوافز للطلبة كالبعثات و الدورات |
| 14 | معايير القبول في التخصصات التي يوفرها المعهد مناسبة | شروط القبول في المعهد مناسبة للتخصصات |
| 15 | يمكن انتقال الطالب إلى فروع التعليم العام إن لم يتمكن من الانسجام مع تخصصه بالمعهد | نظام الدراسة يسمح بالانتقال إلى فروع التعليم الأخرى |
| 16 | توفر الإدارة رقابة لضبط التدريب | دون تعديل |

| | | |
|---|---|---|
| 17 | يتوفر تأمين ضد الحوادث ذات الخطورة العالية للمتدربين | دون تعديل |
| 18 | تطبق الإدارة التدريب التعاوني بالتنسيق مع مواقع العمل | تتعاون الإدارة مع بعض مواقع العمل في التدريب |
| 19 | التخصصات المتوفرة في المعهد مناسبة لطبيعة جنسي | تراعي التخصصات جنس المتدرب |
| 20 | إدارة المعهد مواكبة لمستجدات سوق العمل | إدارة المعهد تواكب مستجدات سوق العمل |
| 21 | تعمل الإدارة على استقطاب الكفاءات العالية في التدريب | توفر الإدارة كفاءات عالية في التدريب |